



XLIX Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 269 de 2020

Carpetas Nos. 707 y 708 de 2020, y 3111 de 2018

Comisión de
Legislación del Trabajo
y Seguridad Social

LICENCIA

Se establecen normas para los trabajadores en seguro de paro parcial

TELETRABAJO

Se establecen normas para su promoción y regulación

SUSANA ARLETT FERNÁNDEZ DEL PUERTO

Se solicita al Poder Ejecutivo la remisión de la correspondiente iniciativa a fin de conceder una pensión graciable
Solicitud de desarchivo

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 11 de noviembre de 2020

(Sin corregir)

Presiden: Señores Representantes Felipe Carballo (Presidente) y Pablo Viana (Vicepresidente).

Miembros: Señores Representantes Daniel Gerhard, Pedro Jisdonian, Gabriel Otero Agüero, María Eugenia Roselló y Edward Silvera.

Invitados: Por el PIT-CNT, Milton Castellano (director del Instituto Cuesta-Duarte); Lorena Bossi y Favio Riverón (por el Secretariado), y doctor Hector Zapirain (asesor legal del PIT-CNT).

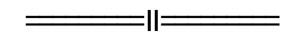
Por el Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la UDELAR, señor Director, doctor Eduardo Ameglio; Secretario, doctor Álvaro Rodríguez Azcue, y doctor Gustavo Gauthier, integrante del instituto.

Por la Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información (CUTI), licenciada Andrea Mendaro (Gerente General); doctora Mercedes Ros (directiva), y doctor Fernando Vargas (asesor legal de la cámara).

Por la Cámara de Zonas Francas del Uruguay (CZFU), doctor Diego Licio (Director); Roberto Yannuzzi (Gerente General), y contador Matías Olmedo.

Por la Asociación de Inspectores de Trabajo del Uruguay (AITU), Inspector Eduardo Fernández e Inspectoras Sandra Huidobro y Myriam Areco.

Secretario: Señor Francisco Ortiz.



SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el gusto de recibir a la señora Lorena Bossi, al señor Milton Castellano, director del Instituto Cuesta Duarte, al señor Favio Riverón, representante de Fuecys, y al doctor Zapirain, asesor del PIT-CNT.

En el marco de la discusión de los proyectos de teletrabajo y de licencias, a la Comisión le interesa conocer la opinión del PIT-CNT.

SEÑOR CASTELLANO.- Queremos empezar haciendo algún comentario sobre la forma, porque cuando este proyecto fue discutido en la comisión respectiva del Senado, el PIT-CNT planteó la posibilidad de hacer un paréntesis por noventa días en el trámite legislativo -el Poder Legislativo tiene todo el derecho de discutirlo-, para que este tema fuera abordado en la negociación colectiva, en el Consejo Superior de Salarios y, fundamentalmente, en el diálogo tripartito.

El teletrabajo representa una transformación importante en la organización del trabajo y, por tanto, en las relaciones laborales. Por eso, nos pareció importante que el Poder Legislativo pudiera contar con la opinión tripartita. Como se sabe, el teletrabajo es un aspecto fundamental de las relaciones laborales, porque tiene que ver con la organización del trabajo y la opinión de la OIT; en este sentido, se nos había dado el marco para plantear un paréntesis de noventa días para que este tema fuera tratado en el Consejo Superior Tripartito de negociación colectiva y que el informe resultante fuera un insumo, no digo vinculante, pero sí relevante para el Poder Legislativo. No pretendemos enmendar la plana a los legisladores ni rebajar las competencias que le ha dado la soberanía popular.

No tuvimos éxito, porque el trámite siguió curso y terminó votándose el proyecto.

Por eso, hoy volvemos a hacer el planteo formal de que se haga un paréntesis de sesenta o noventa días que permita que el tripartismo pueda analizar el proyecto, porque aborda un tema relevante en las relaciones laborales, que tendrá impactos en la organización, categorías, definición de tareas y laudos. Es más, el día 26 el PIT-CNT va a realizar un evento en el que participará la OIT, cuyo tema específico será el teletrabajo. Vamos a intentar que a este debate asista la redactora del proyecto, senadora Sanguinetti, y el senador opositor, señor Andrade.

Esta actividad contará con representantes de la OIT, de la academia y de las cámaras que nuclean a las empresas relacionadas con el teletrabajo. Naturalmente, en esa ocasión el PIT-CNT va a dar su opinión pública al respecto. El evento se realizará vía *Zoom,* de 9 a 11 horas; se enviará una invitación formal a la Comisión.

SEÑOR ZAPIRAIN.- Vamos a dejar un informe que recoge lo que ha dicho Milton y analiza el texto que está a estudio de la Comisión desde el punto de vista jurídico, esperando que sirva de insumo.

En términos generales, parecería que la tendencia marca -por lo menos, es lo que se ha estado relevando a nivel del derecho comparado, y está en la agenda de la OIT- que el teletrabajo es un fenómeno nuevo, que tiene que ver con una forma de organización y de prestación del trabajo. Por lo tanto, creo que el proyecto encaja dentro de esa tendencia. Tanto es así que este año no se realizó Conferencia de OIT -por las razones que todos conocemos-, pero en la agenda estaba la posibilidad de adoptar un instrumento, un convenio, una recomendación sobre la cuestión del teletrabajo.

A su vez, tanto a nivel latinoamericano como europeo, se han venido aprobando normas que tienen que ver con el teletrabajo, fruto a veces del propio proceso legislativo en curso y también de la pandemia.

Esta iniciativa, si bien se enmarca dentro de esa tendencia, tiene dos cuestiones que objetamos. En primer lugar, no toma en cuenta la situación de pandemia, porque la legislación está enmarcada como si fuera un proceso legislativo común, en función de un tema que viene dado. Pero es indudable que en nuestro país -y así se dice en nuestro informe- el teletrabajo no estaba tan difundido; si bien en algunos sectores lo estaba, no en forma general. Tanto es así que hasta la pandemia, el teletrabajo había sido un debate más que nada académico y en algunos sectores donde realmente se había empezado a usar. Ahora sí es un tema general fruto, precisamente, de la pandemia. Y ahí viene nuestra sorpresa, porque el proyecto no tiene ninguna norma que refiera a esta situación de pandemia.

Además, deja fuera al sector público, que es, precisamente, el que más ha venido utilizando el teletrabajo, donde se desarrolló con mayor dimensión; indudablemente, en la educación, en la Administración pública, aunque hoy ha vuelto un poco a su normalidad.

El segundo aspecto de carácter general que también queremos resaltar es que el proyecto soslaya, más allá de una mera referencia al pasar -vaya dicho esto sin ningún carácter peyorativo ni juicio de valor; simplemente es una observación objetiva-, los instrumentos del derecho colectivo, de la negociación colectiva, como forma de regular. Es decir, está bien que exista una ley que establezca principios generales, reglas generales, pero después hay que bajarlo a tierra, y bajar a tierra no es lo más adecuado en el contrato individual, en la relación de trabajo. Hace más de cien años que existe el derecho al trabajo que, precisamente, nació como una forma de establecer una protección a la parte más débil, que es el trabajador. De ahí que el contrato de trabajo, en el ámbito del derecho del trabajo, tiene limitaciones, que no tiene en otras áreas, como el comercio, en el ámbito civil, etcétera.

Por lo tanto, dejar librada la solución de algunas cosas meramente al contrato individual de trabajo es desconocer esa asimetría de poder que existe entre el trabajador y el empleador. Esta es una observación de carácter general. Si uno mira el derecho comparado -por ejemplo, el Acuerdo Marco de la Unión Europea o la ley recientemente aprobada en España-, indudablemente, se reconocen esas instancias de negociación para, precisamente, solucionar algunos problemas.

Dicho esto en términos generales, voy a comentar algunos artículos.

En primer lugar, me da la impresión de que el teletrabajo es un concepto dinámico, que todavía no estaba afirmado, porque junto al teletrabajo existen otros conceptos -por ejemplo, trabajo a distancia, trabajo a domicilio, trabajo móvil- que forman parte de ese. Tanto es así que el Acuerdo Marco de la Unión Europea deja eso librado para que lo definan los propios interesados, partiendo de la base de que una definición concreta a través de una ley puede cristalizar algo que en el futuro tal vez no tenga sentido. Sin embargo, también debemos reconocer que la reciente ley española pasa por definir el teletrabajo, pero lo hace en una forma tan amplia que permitiría, precisamente, absorber todos esos conceptos.

En el informe, además de hacer observaciones, proponemos una redacción distinta para el artículo 1º, sin perjuicio de lo que acabamos de decir. La redacción que proponemos como un insumo para la reflexión, para el debate, dice: *"Entiéndese por 'teletrabajo' la prestación del trabajo, total o parcial, temporal o permanente, realizada fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador y mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación".* Esta última parte está tomada del artículo 1º de la ley española, que me parece que lo resume en forma muy adecuada.

Insisto con que presentamos esta redacción en términos positivos para reflexionar.

Sobre el ámbito de aplicación, otro aspecto que queda fuera son los trabajadores llamados autónomos o independientes, porque el proyecto parte de regular solo lo que supuestamente está en una relación formal de trabajo, pero sabemos muy bien que existen otras formas y otras modalidades de prestación del trabajo que implican una relación de trabajo. Por eso, es muy importante tener en cuenta la Recomendación Nº 198 de la OIT sobre relación de trabajo, porque siempre lo que ha servido para definir una relación de trabajo es la subordinación jurídica. Eso hoy está en tela de juicio, porque puede no existir formalmente una relación, una subordinación jurídica, y sí una relación de dependencia. Hay determinados indicios que establece la Recomendación Nº 198. Por lo tanto, si dejamos afuera todo ese campo podríamos estar abriendo la puerta a la precarización y a la informalidad. Este es un aspecto muy importante.

En cuanto a los principios rectores -que, en general, son compartidos- también debemos señalar que deberían incorporarse otros principios, por ejemplo, el de la formación profesional. El proyecto habla de que el teletrabajo es una forma de generación y de fomento del empleo, pero tenemos que referirnos también al fomento de la formación profesional, en el ámbito del trabajo, y a la protección de la vida privada, porque creo que el proyecto no establece mecanismos o una clara protección de la vida privada ni de la privacidad de las personas; el manejo de *laptop* y de Internet los expone mucho más que a un trabajador común. Esa también es una realidad. Por eso proponemos el principio de protección de la vida privada.

Otro principio: el no aislamiento de la persona que trabaja mediante este mecanismo del resto de los trabajadores; este es otro de los principios que reconoce el Acuerdo Marco de la Unión Europea, y que también la OIT ha señalado. Cuando hablamos de este tema siempre tenemos en cuenta que estos principios están promovidos por la OIT.

También hay que tener en cuenta los derechos inherentes a la libertad sindical; no es posible que una norma de materia laboral no reconozca o no haga al menos una mención sobre los derechos inherentes a la libertad sindical de los trabajadores.

Un aspecto que puede ser cuestionable y tal vez menor: desde el punto vista jurídico no entendemos por qué se debe definir al teletrabajador; lo que se define es la modalidad de trabajo, la modalidad de prestación. No se define al ingeniero, al albañil o al panadero en ninguna norma laboral. Entonces ¿por qué definir al teletrabajador? ¿Es una figura ajena al mundo del trabajo? No vemos por qué es necesaria una definición de teletrabajador.

Un aspecto que sí es central es la no limitación de la jornada laboral. Creo que esa disposición, además de ser inconstitucional, viola los Convenios Nos. 1 y 30 de la OIT. No puede ser que los trabajadores no tengan limitaciones horarias; realmente es un retroceso

Creo que el proyecto confunde dos cosas. Una cosa es la limitación de la jornada y otra la jornada rígida. La limitación de la jornada es un derecho fundamental y está establecido, no solamente en la Constitución, sino también en los Tratados y Declaraciones que Uruguay ha ratificado y a las que ha adherido. Por lo tanto, no se puede borrar de un plumazo y decir que estos trabajadores no tienen limitación de la jornada diaria.

El segundo aspecto: si lo que se pretende es que esa jornada diaria no sea rígida -ocho horas corridas-, nos podemos remitir a los antecedentes que ya existen en Uruguay. Es decir, la jornada puede ser continua o discontinua, pero también puede ser discontinua de una hora, de dos horas, de cuatro horas. Creo que hay una confusión de dos conceptos que deben ser distintos: una cosa es la jornada rígida y otra la jornada flexible, pero dentro del límite de la jornada diaria. Este es punto central para el movimiento

sindical. El movimiento sindical se construyó en función de la lucha por la mejora de las condiciones de trabajo y la limitación de la jornada. Entonces, un nuevo instrumento -como pasó cuando se introdujo la máquina- no puede servir para llevar a una forma de explotación, porque no solamente está en juego la dignidad de la persona que trabaja, sino también su salud, que es parte de lo mismo.

Otro aspecto que me parece que no está resuelto adecuadamente tiene que ver con que se deja librado al contrato la proporción de las herramientas y equipos. Indudablemente, cuando yo trabajo para alguien, me tiene que proporcionar las herramientas y el equipo; no puede quedar en una relación contractual donde yo pueda como trabajador asumir los costos. Esto no está resuelto adecuadamente en el proyecto. Debe haber una solución distinta y no puede quedar librado al acuerdo individual. Esto debe ser materia de regulación en la propia ley o a través de la negociación colectiva. No se puede desplazar los riesgos ni los costos de la explotación del trabajo al trabajador; ahí están los insumos de energía, los desgastes del equipo. Una cosa es que lo proporcione el empleador y otra el trabajador.

En el derecho a desconexión, me parece que la redacción es compartible, pero proponemos una modificación. El artículo dice que: *"Todo trabajador tendrá derecho a desconectarse […]",* y nosotros proponemos una redacción que diga: *"Todo trabajador tiene derecho a desconectarse […]";* no *"tendrá"*. Tiene que reconocerse en forma afirmativa.

SEÑORA BOSSI.- Trabajo en el sector informático y hemos tenido la oportunidad de discutir con las cámaras sobre cuál sería la regulación más óptima del derecho al teletrabajo, porque es una realidad que se da en el sector hace muchos años.

Yo saludo esta iniciativa, porque era necesario regular. Quizás la forma no haya sido la más adecuada, porque no se tuvieron en cuenta los ámbitos donde naturalmente tienen que discutirse estos temas, que es el ámbito tripartito.

De los datos que se están relevando en la actual masificación del teletrabajo, surge que las principales críticas son que no se respeta el derecho a la desconexión. Las personas tienen jornadas laborales más largas, donde siempre por un medio informático -sea teléfono o un *mail*- se sigue contactando al trabajador.

Entonces, creo que la principal falla que tiene el proyecto es la falta de controles, porque cómo se va a controlar que realmente se accedió a una plataforma y, efectivamente, se cumplió con un horario.

Por lo tanto, el derecho a desconexión no solo tiene que ver con el derecho a desconectarme, sino a no ser contactado por el empleador, porque si el empleador, fuera del horario de la jornada laboral, contacta a algún trabajador que en su buena fe responde, se generan inequidades, especialmente, desde una perspectiva de género, porque naturalmente las mujeres, nosotras, con deberes de cuidado y trabajo, probablemente seamos las que menos respondamos fuera de nuestra jornada laboral. Entonces, eso debe tener una tutela especial, porque se estaría generando una diferencia en cuanto al tratamiento en nuestra calificación laboral, cuando estamos en el mercado de trabajo y tenemos derecho a tener el nivel de rendimiento y de crecimiento profesional como los hombres

Creo que ese es un gran debe del proyecto. En alguna exposición de la senadora Sanguinetti dijo que en ningún momento había desconocido esa realidad.

A su vez, si se habla de fomentar, es cierto que el teletrabajo es una forma que se va a extender y quizás lo que más tengamos que ver es que realmente se refleje -tal vez en la reglamentación- de qué manera se va a capacitar a las personas, para que se puedan volcar a esta forma de trabajo. A mi entender, es un aspecto positivo, porque

genera descentralización territorial y posibilitaría el acceso a algunas industrias que tienen mejores niveles salariales, como la industria TIC. | Entonces, me parece que tiene que estar más atado a la formación laboral, a la capacitación y a la reconversión laboral, para poder hacer frente a las condiciones de desempleo que tenemos hoy en día en nuestro país, que son muy duras.

SEÑOR OTERO AGÜERO.- La exposición fue muy clara y absolutamente compartible.

Solamente quisiera hacer un comentario acerca de dos cuestiones que hemos considerado necesarias, ya que tal vez cuando se hizo referencia a ellas pude haber estado distraído. La primera es la garantía de sociabilización del teletrabajador o del trabajador a distancia, como queramos llamarle. Creo que esa es una cuestión de forma.

El segundo aspecto, que tampoco es menor, es el referido al rol del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de las inspecciones. Nosotros hemos investigado el tema e incluso nos hemos entrevistado con algún inspector y quedan dudas acerca del sagrado e inviolable hogar y, aunque todo se puede analizar, debe ser tenido en cuenta.

Solamente quería hacer esos dos comentarios.

SEÑOR GERHARD.- Muchas gracias por la exposición, que fue profunda pero accesible para quienes quizás desconocemos la materia.

Me gustaría que pudieran hacer algunas consideraciones más en torno a hasta cuántas horas de trabajo pueden ser convenientes o recomendables, porque más allá de que al trabajador o la trabajadora, por organización personal o familiar, le podría servir avanzar en la tarea para luego liberarse, seguramente, también se deban tener en cuenta otras consideraciones, como la salud, ya que este es un trabajo que en general hace que se deba estar permanentemente frente a una pantalla. Por tanto, quisiera saber qué consideraciones podrían hacer al respecto.

SEÑORA BOSSI.- La Organización Mundial de la Salud definió el síndrome de *burnout*, o síndrome del quemado -como se le conoce normalmente-, también respecto al exceso de hiperconectividad. Entonces, no es un tema menor la hiperconectividad y los efectos que tiene en la salud.

Actualmente, se están haciendo estudios a nivel de adolescentes que están viviendo en este mundo de hiperconectividad de otra manera -lo que a otras generaciones no nos tocó-, analizando cómo se generan trastornos a nivel de ansiedad y depresión. También se están haciendo estudios acerca de la cantidad de enfermedades de índole psicológica que están aumentando. Entonces, tampoco es un tema menor reconocer que el aislamiento y la hiperconectividad; obviamente, van a generar cambios sociales muy profundos, más allá de lo que es el teletrabajo.

SEÑOR ZAPIRAIN.- Quisiera tratar de responder las tres preguntas o reflexiones realizadas.

En primer lugar, el diputado Otero se refirió a la sociabilidad del trabajador. Eso tiene que ver con el principio de no aislamiento. Si ustedes analizan el Acuerdo Marco de la Unión Europea apreciarán que entre los principios que se señalan está precisamente ese: el empleador debe adoptar medidas para evitar el aislamiento de quien trabaja mediante esta modalidad del resto de los trabajadores. Eso es muy importante. Por lo tanto, está dentro los principios que nosotros proponíamos.

La segunda cuestión planteada fue la relativa al contralor por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Creo que en ese sentido todo depende de cuál es la modalidad en que se utiliza el teletrabajo. Si la prestación se hace en un local distinto, que no es el domicilio del trabajador, en ese caso no vemos inconveniente. Donde sí

puede haber inconveniente es en el caso de que sea en el domicilio del trabajador, que es una de las modalidades. En ese caso, ya existe una experiencia que tiene que ver con el trabajo del servicio doméstico. El estatuto del trabajador doméstico prevé el contralor por parte del Ministerio, pero en ese caso la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social no puede meterse en el domicilio donde trabaja la persona, sino que lo debe hacer a través de una orden judicial; eso es lo que debe hacerse. Yo creo que sería bueno que quien diera esa orden fuera un juzgado en materia laboral y no uno en materia civil, y que esa inspección se pudiera hacer cuando el teletrabajo se hace en el domicilio, aunque el teletrabajo puede hacerse en ningún lugar físico concreto. Hace pocos días escuchaba un experto de la OIT que decía que hoy hay dos elementos: empresa virtual y trabajo virtual. Por lo tanto, eso lleva a cambiar nuestra noción de la propia empresa, ya que puede funcionar sin lugar físico, y la persona también puede trabajar sin tener un lugar fijo y físico; puede trabajar andando por la calle o estando sentado en la plaza. Esas son las transformaciones que se han dado.

En cuanto al otro tema de la limitación de la jornada, yo creo que la limitación de las ocho horas debe ser respetada. No puede ser que una nueva modalidad de prestar trabajo nos retrotraiga a extender la jornada laboral.

Hace poco me hicieron una entrevista televisiva y me preguntaban qué pasaba si alguien quiere trabajar más horas. Tenemos que ser realistas: yo como abogado puedo trabajar diez horas desde mi casa, pero no estoy sujeto a la subordinación de nadie. Ustedes como legisladores podrán trabajar más de ocho horas, pero la función es otra. Si el trabajador está sujeto a una subordinación, a alguien que manda y controla el trabajo que hace, y vive esa presión, no puede trabajar diez, quince o dieciséis horas. Esa fue la discusión que se dio a principios de siglo cuando se quería limitar -o no- la jornada laboral a ocho horas. Entonces, no podemos retrotraernos cien años, tener la misma discusión y creernos esa ilusión.

El Convenio Nº 1 prevé la posibilidad de que las horas se puedan diagramar en la semana -en la construcción se hizo durante muchos años-, lo que permite que en algunos casos se pueda extender hasta nueve horas. Es más: hay una declaración a nivel regional americano, que permite la extensión horaria hasta nueve horas, pero siempre con el diagrama de la jornada de ocho horas, que nunca se puede superar. Es decir que se podría trabajar en un régimen especial de nueve horas un día, pero no más de eso, y siempre dentro de ese formato de las ocho horas. Eso es lo que permite el Convenio Nº 1 acerca de la limitación de la jornada, que fue el primer convenio de la OIT que reguló ese tema. Si se aceptara más estaríamos saliéndonos de él y reitero que sería un retroceso.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos la información acerca de este proyecto y pasaríamos a escuchar su opinión acerca del relativo a las licencias.

SEÑOR ZAPIRAIN.- Creo que el movimiento sindical no puede estar a favor de este proyecto, porque implica un retroceso, por más situación de pandemia que exista.

Como ustedes saben, la licencia se genera un año y se goza en el siguiente. Su postergación, impuesta por una ley, implica un retroceso. Además, creo que este proyecto de ley estaría violando el Convenio Nº 132 acerca de las licencias o el derecho a las vacaciones anuales. El trabajador tiene derecho, luego de un tiempo de trabajar, a gozar de una licencia, salvo situaciones muy especiales en las que se podría postergar, pero yo creo que esta no es una situación de ese tipo. Si bien esta es una emergencia sanitaria, el trabajador trabajó en 2019 y en 2020 debería gozar de su licencia, pero de esta manera se le está postergando hasta 2021. ¿Y qué pasaría con la licencia correspondiente a 2020? ¿Se le postergaría para 2022? Francamente, creo que esta disposición tiene visos de inconstitucionalidad y, además, viola el convenio relativo a vacaciones anuales de la OIT.

También hay otras cuestiones, como un traslado en perjuicio del trabajador. Por ejemplo, se cambia un criterio que surge de la ley, pero se perjudica al trabajador. El artículo 2º expresa que: *"Durante el período que el trabajador perciba el subsidio especial […] se generará derecho a licencia anual remunerada en proporción al tiempo efectivamente trabajado".* Eso no ha sido así nunca y es un retroceso en el derecho del trabajador. Basta que yo trabaje una hora para generar un día de licencia, pero este proyecto revierte eso; se revierte en referencia al subsidio especial, y también se invierte en cuanto a quienes usufructuaron el subsidio por suspensión parcial, cuando hay una reducción de días o de horas. En el caso de que haya una reducción de días no hay mayor drama. Se supone que si yo no trabajo porque estuve en el seguro de paro no genero licencia, pero si yo trabajo los otros días, sí. Por tanto, me parece inútil establecer eso en ese segundo artículo. Sí hay problemas cuando se realiza una reducción de horas, porque en una jornada de ocho horas puedo estar cuatro en el subsidio por reducción de horas, pero puedo trabajar otras. Entonces, me deben proporcionar el derecho porque allí no tengo un día de licencia y se debe hacer un prorrateo, lo cual es un retroceso con respecto al régimen que tenemos y genera una situación desfavorable para el trabajador.

Además, hay otro aspecto que completa esta propuesta, que no quiero calificar -tenía un maestro que siempre decía que calificar habla más del calificador que del calificado, y en función de eso siempre me limito a hacer la crítica, pero no a calificar-, que tiene que ver con el pago de la jornada de licencia. Si yo genero la licencia en 2019 y la gozo en 2020, generé determinados días y cobro al valor de 2020. Sin embargo, esta iniciativa me retrotrae y me pagan en función del valor de cuando generé la licencia. Además, se establece que eso será en función de la jornada reducida, lo cual es un doble perjuicio para el trabajador.

Yo creo que esta es una norma que traslada costos al trabajador en beneficio del empleador y, por lo tanto, no puede ser compartida y debe ser rechazada en su totalidad con la mayor claridad.

SEÑOR CASTELLANO.- Este tema fue intensamente debatido en el Consejo Superior Tripartito. En ese debate nosotros entendimos que la intención podía ser de recibo, porque era una preocupación que tenía el ministro y todo el equipo del Poder Ejecutivo, pero nos pareció que la solución no era por ese camino.

El tema de las licencias es inherente a la negociación colectiva; la propia ley especifica, por ejemplo, que para tomar una licencia cortada, parcial o entera, necesito un convenio colectivo. Entonces, nos parecía que este era un tema que no requería una ley, sino que debía ser inherente a los convenios colectivos. Inclusive, podía haber empresas que hubieran tenido trabajadores seis meses en el seguro de paro que hubieran entrado a trabajar en noviembre y en diciembre debieran salir de licencia. Es decir que podía haber aspectos de su contenido que eran de recibo y que era necesario resolver, pero nos parecía que era un tema a tratar en la negociación colectiva y no por medio de una ley, porque se consagrarían determinadas cosas increíbles -como decía el doctor Zapirain-, como por ejemplo el hecho de que se cobraría el valor de la licencia correspondiente a cuando se generó, cuando siempre se cobró -hasta el día de hoy- lo correspondiente a cuando se sale efectivamente de licencia. Hay elementos que nos parecen inentendibles.

Entonces, consideramos que este es un tema de recibo, pero creemos que la solución no fue la mejor. Endentemos que la solución debe ser a través del convenio colectivo, pero se argumentaron otros aspectos que no nos parecían de forma. Lo digo para recordar la historia de este de este proceso, que estuvo dos meses discutiéndose en el Consejo Superior Tripartito.

SEÑOR PRESIDENTE.- En nombre de de la Comisión agradecemos los argumentos que han presentado acerca de los dos proyectos de ley, que son más que valiosos y van a ser considerados en el momento en que continuemos la discusión.

Seguramente, en futuras instancias los estaremos molestando para solicitarles alguna otra opinión.

(Se retira de sala la delegación del PIT-CNT)

(Ingresa a sala una delegación del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Udelar)

——La Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social tiene el agrado de recibir a la delegación del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Udelar, integrada por los doctores Eduardo Ameglio, Álvaro Rodríguez Azcúe, y Gustavo Gauthier.

Nosotros les hemos enviado un proyecto de ley que está a estudio la Comisión, relativo al teletrabajo, que tiene media sanción del Senado. Estamos haciendo un conjunto de consultas que nos permitan ampliar el conocimiento a los efectos de su discusión. Por eso les solicitamos su opinión a los efectos de que sirva como insumo para que los diferentes partidos que estamos aquí representados vayamos tomando posición.

SEÑOR AMEGLIO.- Muchas gracias a la Comisión.

En nombre del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Udelar debo manifestar que estamos muy agradecidos por esta invitación. No es la primera vez que asistimos, y esperemos que no sea la última. Simplemente, queremos hacer una precisión en función de los tiempos en que se coordinó esta presencia. Nuestro Instituto es muy activo y plural, con docentes de varias carreras, como por ejemplo la de Derecho del Trabajo, de la carrera de Derecho y la Notarial, pero también de la carrera de Relaciones Laborales. A la vez, el Departamento Social de la Facultad es coordinado por este Instituto, lo cual nos garantiza una fuerte pluralidad. Además, es uno de los institutos más activos de la Facultad en su gestión diaria. Por eso, lamentamos el poco tiempo que tuvimos en el sentido de que no hemos podido discutir este proyecto de ley en el seno del Instituto, más allá de que varios de nosotros lo hemos estudiado de forma individual. Por lo tanto, las opiniones que vamos a verter aquí no son las del Instituto. De todos modos, a raíz de esta convocatoria este va a ser uno de los temas de nuestras reuniones de todos los viernes, y quizás después les podamos hacer llegar una versión escrita, si es que el Instituto llega a una posición más unificada. Queríamos hacer esta aclaración desde el punto de vista formal, ya que para nosotros es muy importante.

Aquí el tema es el siguiente: hay algo en lo que estamos de acuerdo todos los especialistas y es en la necesidad de regular el teletrabajo. En eso no hay duda, por la explosión que ha tenido, por más que este sea un fenómeno que viene desde hace ya bastante tiempo. El sano equilibrio que debemos buscar es el de una ley que promueva el teletrabajo y a su vez proteja al trabajador. Ese es el sano equilibrio en el cual todos los especialistas estamos de acuerdo, pero después vienen los diferentes énfasis en cuanto a qué entendemos por una ley que promueva el teletrabajo y a su vez proteja al teletrabajador.

Quisiera detenerme en un solo aspecto antes de ceder la palabra al doctor Gustavo Gauthier -quien dentro del Instituto ha sido una de las personas que ha estudiado más el tema desde hace mucho tiempo, porque además su tesis de profesorado ha sido precisamente acerca del teletrabajo-, y es el relativo a los husos horarios, que son el elemento que genera más particularidades para este tipo de trabajadores, porque hoy en día hay mucha gente que trabaja en husos horarios distintos a los del lugar donde vive.

Por lo tanto, el tema de la distribución del tiempo de trabajo es, a nuestro juicio, el central en este tipo de trabajadores. Personalmente, me afilio más a la posición de que por las particularidades de este trabajo debería ser una categoría de trabajadores excluidos de la limitación del tiempo de trabajo, o la medición de su dedicación horaria debería hacerse en términos más amplios, de forma tal de poder mejorar la adaptación entre la vida del trabajador y el trabajo en sí, pero este es un punto esencialmente opinable y ustedes verán que nosotros vamos a dejar más de una visión al respecto. Y muy ligado a ese aspecto, que a mi juicio es el centro, o el tema central que implica el teletrabajo, está el derecho a la desconexión. Si no hay derecho a la desconexión no hay un nivel de protección adecuado para el teletrabajador.

Por último, el otro elemento muy sensible es el tema de la protección de la intimidad del trabajador como consecuencia de este tipo de trabajo. Hasta aquí mis reflexiones en términos muy generales y le cedo el uso de la palabra el doctor Gauthier, quien ha estado estudiando este tema desde hace mucho tiempo.

SEÑOR GAUTHIER.- Reitero el agradecimiento a la Comisión por requerir la opinión del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República.

Como aclaró el profesor Ameglio, esta presentación tiene mucho de opinión personal. Más allá de compartir algunas opiniones con otros colegas del Instituto, no reúne la posición del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, pero creemos que en muchos de los señalamientos van a coincidir.

Voy a comentar estrictamente el proyecto, comenzando por el concepto de teletrabajo.

El proyecto aprobado por el Senado, introdujo tres modificaciones al original, presentado por la senadora Carmen Sanguinetti, dos de ellas permiten acotar mejor la figura, y la restante, puede plantear algunas dudas, que vamos a comentar.

En forma acertada, a nuestro juicio, el proyecto aprobado por el Senado desiste de asimilar los conceptos de trabajo a distancia y de teletrabajo, como si fueran lo mismo. En realidad, el trabajo a distancia es el género, y el teletrabajo es una especie dentro del género. El trabajo que hacen los vendedores y viajantes de plaza es un ejemplo de trabajo a distancia, y no por ello son teletrabajadores. Nos parece acertado que el proyecto se limite a regular estrictamente el teletrabajo. Está un poco en línea con lo que ha sido la regulación del teletrabajo que este año, en varios países, se ha hecho como consecuencia de la pandemia.

Asimismo, es importante que el Senado haya considerado las dos modalidades fundamentales que hoy tiene el teletrabajo. Por un lado, el trabajo conectado u *online* y, por otro, el desconectado o fuera de línea. Esto puede ser fundamental a la hora de regular el tiempo de trabajo y cómo se controla la jornada del trabajador porque, en dichas modalidades, se habla de cosas totalmente distintas.

En el Senado se incorporó al proyecto el término *"preponderante"* -parece haber sido tomado de la legislación española- para referir a la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación. En el artículo 13 del estatuto de los trabajadores españoles, dicho término es utilizado para establecer que el teletrabajador podía trabajar total o parcialmente en el domicilio. O sea, que son cosas distintas. Que el teletrabajo pueda ser parcial o total, ya se establece en el artículo del proyecto.

Por lo tanto, nuestra sugerencia es, directamente, eliminar el término *"preponderante"* del artículo 1º. El artículo quedaría redactado de la siguiente manera: *"A los efectos de la presente ley, entiéndese por 'teletrabajo' la prestación del trabajo, utilizando las tecnologías de la información y de la comunicación, total o parcialmente*

fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, ya sea de forma interactiva o no (online - offline)". De esta manera, quedaría contemplada la posibilidad de que el teletrabajo sea tanto el que se hace total o parcialmente afuera. Recientemente, en España se discutió mucho para aprobar los decretos ley de teletrabajo en el sector privado y público. Allí se analizó hasta qué porcentaje de trabajo externo se necesitaba para que se considerara teletrabajo. Luego de una amplia discusión entre el gobierno, la sociedad, etcétera, se concluyó que a partir del 30% del trabajo realizado afuera, se podía considerar teletrabajo. De alguna manera, fijar un límite encorseta. Establecer que pude ser total o parcial es suficientemente amplio y da flexibilidad para contemplar todas las manifestaciones; más aun cuando, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, no se recomienda el teletrabajo total, por todo lo que implica en cuanto a la desconexión con el ámbito de trabajo. Lo que se recomienda es la alternancia entre el teletrabajo y el trabajo presencial.

El artículo 2º del proyecto, *"Ámbito de aplicación",* establece lo siguiente: *"La presente regulación será aplicable a las relaciones laborales que se desempeñen en un régimen de subordinación y dependencia en las que el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal".* Aquí se excluye al sector público. No existen razones técnicas que ameriten esta exclusión. De hecho, hay teletrabajadores y existen experiencias, por ejemplo, en el Banco de Seguros del Estado, que han sido exitosas. No vemos argumentos para que se elimine al sector público, para limitar el ámbito de aplicación y dejar a dicho sector fuera.

Es más, sería muy importante que los principios rectores que se establecen en el artículo 3º -así como la mayoría de los temas que trata el proyecto- también rigieran para los funcionarios públicos; ustedes deberían considerar que las disposiciones no se limiten solo al sector privado.

El artículo 3º refiere a los principios rectores. Estos principios están en línea con las partes sociales marcadas en 2002, en el Acuerdo Marco Europeo, que luego varios Estados internalizaron en sus legislaciones. Estos principios -más, menos- han sido incorporados en todas las leyes que regulan el teletrabajo en distintos Estados del mundo.

En el literal d) del artículo 3º se habla de la no discriminación, pero se omite la discriminación sindical, que debería ser incluida.

El literal b) del artículo 3º refiere a la reversibilidad y establece: *"La modalidad de teletrabajo es reversible, consensuado entre el trabajador y el empleador".* Pero esto vuelve inoperante el principio. ¿Por qué existe este principio? Porque se ha entendido que el teletrabajo representa un cambio muy radical en las condiciones de trabajo y no todas las personas están en condiciones de afrontarlo. Lo que se puede ver como una situación ideal, porque se estará en la casa, se podrá conciliar la vida familiar y la profesional, se podrán manejar los tiempos de trabajo, puede ser un espejismo. Y sin llegar a ser un espejismo, algunas personas no pueden trabajar si no están en la oficina. Por eso, a los trabajadores presenciales que un día se convierten en teletrabajadores, se les reconoce la posibilidad de revertir su situación y volver a ser presenciales. Este es un derecho del teletrabajador. Si el derecho queda supeditado al consenso con el empleador, y el empleador no quiere revertir la situación, el trabajador tendrá que mantenerse teletrabajando, cuando él no puede hacer bien el trabajo de esa manera.

Convendría distinguir el trabajo que originalmente era a distancia del que no lo era. Podría haber diferencia en las reglas y el tratamiento.

Proponemos la siguiente redacción alternativa para el literal b) del artículo 3º: *"Si la modalidad de teletrabajo se acuerda luego de iniciado un vínculo presencial, el*

teletrabajador tendrá derecho a retornar a sus funciones presenciales dentro del plazo de noventa días de iniciado el teletrabajo, previo aviso por escrito al empleador, con una anticipación mínima de quince días". O sea, se le da al empleador un tiempo para organizar la oficina, porque si de un día para otro, diez personas deciden volver y tienen el derecho, habrá que prever el espacio y los elementos de trabajo. Hay que dar un margen para actuar ante esa posibilidad, pero el ejercicio del derecho no puede quedar supeditado. Y la redacción continuaría: *"Si el teletrabajo fue la modalidad originalmente adoptada por las partes,"* -contraté al trabajador para que realizara teletrabajo; no hubo cambio- *"se requerirá el consentimiento de ambas para adoptar la modalidad de trabajo presencial".* En este caso podría ser razonable exigir el consentimiento de ambas partes.

En el artículo 4º se define el concepto de teletrabajador. Habría que alinear el concepto de teletrabajador al de teletrabajo, con la modificación que propusimos. Habría que eliminar el término *"preponderantemente".* Entonces, la definición podría quedar de la siguiente manera: *"A los efectos de la presente ley, entiéndese por teletrabajador a toda persona que presta trabajo fuera del ámbito físico otorgado por el empleador, en forma total o parcial, utilizando las tecnologías de la información y de la comunicación".* La redacción quedaría más sencilla y estaría alineada con el artículo 1º; no deberían existir diferencias entre ambas redacciones.

El artículo 5º refiere al contrato laboral. El Senado introdujo una modificación al proyecto original y cambió *"podrán pactar"* por *"deberán pactar".* El carácter obligatorio del pacto, y que además deba documentarse por escrito, parece intentar reforzar las garantías al respeto del principio de voluntariedad, para que quede rastro, una prueba, de que en determinado momento existió voluntad de cambiar la modalidad. Esto puede ser útil -incluso parece adecuado- cuando desde el inicio se pacta una relación de teletrabajo. Pero cuando se requiere el consentimiento del trabajador durante la vigencia de la relación laboral y bajo subordinación, su firma no elimina todo problema. En el derecho laboral uno siempre tiene que investigar si el consentimiento que se prestó bajo esa circunstancia fue genuino y no existen vicios en el consentimiento, como puede ser el estado de subordinación. Dejamos este comentario para la discusión.

El artículo 7º, *"Del cambio de la modalidad de trabajo",* trata sobre la modificación permanente de la modalidad presencial a teletrabajo y viceversa. Las soluciones contenidas en esta disposición coliden con el principio de reversibilidad, con el contenido y el alcance que explicamos anteriormente. Pactar una modalidad de teletrabajo en forma permanente -que nunca se pueda revertir- inhibiría el ejercicio del derecho a revertir la condición al trabajador interno de la empresa, mientras que requerir el consentimiento del empleador para volver a la modalidad presencial, terminaría condicionando el derecho a retornar a la empresa, del trabajador que no pudo adaptarse al teletrabajo.

Si se toma el contenido del principio de reversibilidad tal como lo planteamos, habría que eliminar este artículo 7º, para que no vuelva inoperante un principio ya establecido en el artículo 3º.

Tal como señalaba el profesor Ameglio, la jornada laboral del teletrabajador es la parte central de toda regulación de teletrabajo. La forma en que se regula el tiempo de trabajo representa un talón de Aquiles. La regulación de la jornada laboral del teletrabajador es un tema central, no solo en orden a la protección de los derechos de los trabajadores, sino para la promoción de esta modalidad de trabajo, a través de reglas claras, especiales y que brinden una adecuada seguridad jurídica. Hay que buscar el equilibrio entre estos objetivos

En el artículo 8º, el Senado introdujo una modificación trascendente. La redacción del artículo comienza diciendo: *"El teletrabajador está excluido del derecho a la limitación de la jornada diaria".* Así formulada, la disposición podría ser contraria al artículo 54 de la

Constitución que establece, entre otros, el derecho a la limitación de la jornada para todo obrero o empleado que se hallare en una relación de trabajo o servicio, más allá de que en el proyecto se plantea un límite de horas semanal, de cuarenta y cuatro o cuarenta y ocho, dependiendo de la actividad. Pero, más allá de este eventual reproche constitucional, la sola remisión a los límites de las horas semanales vigentes, no parece suficiente para dotar al teletrabajo de las herramientas necesarias que permitan aprovechar y administrar una de las ventajas que unánimemente se le reconoce a esta modalidad de empleo, como es la flexibilidad en el manejo del horario, que recién mencionaba el profesor Ameglio.

Las soluciones en esta materia tampoco deberían confiarse enteramente a la autonomía individual, como establecía el proyecto original. En el derecho del trabajo, la autonomía de la voluntad no es irrestricta, sino que debe estar contenida en un marco mínimo.

Entiendo que la regulación debería partir del principio de limitación del tiempo de trabajo y tendría que considerar el tiempo de trabajo interactivo -el avance tecnológico, que se ha visto acelerado con la pandemia, ha generado programas que ya son estándares para controlar a distancia todos los movimientos que puede hacer una persona detrás de su computadora y el tiempo efectivo de trabajo-, y también el que la persona está desconectada. Es decir, cuando el trabajador recibe el encargo, se desconecta, trabaja en su computadora, y cuando termina, manda el trabajo. ¿Cómo se controla este trabajo?

(Ocupa la Presidencia el señor representante Pablo Viana)

——Para contemplar esas situaciones, nos permitimos sugerir una alternativa de redacción, partiendo del principio de la limitación de la jornada, que contemple una flexibilidad imprescindible para la administración del tiempo de trabajo en la modalidad de teletrabajo. La redacción es un poco larga, la voy a leer. Dice lo siguiente: *"El total del tiempo efectivamente trabajado, no superará el máximo legal de horas semanales de trabajo aplicable a la actividad a la que pertenece la empresa o institución o el límite semanal establecido contractualmente, en su caso.*

El teletrabajador tendrá libertad para establecer la duración y ubicación de los descansos intermedios, así como la libertad de distribuir las horas de trabajo. Deberá existir un descanso mínimo de 12 horas continuas entre una jornada y la siguiente.

El exceso de trabajo diario, respecto de la jornada legal o contractual, no constituirá trabajo extraordinario y por lo tanto no dará lugar al pago de horas extras. Las horas efectivamente trabajadas que superen el límite legal o convencional diario, se compensarán con horas no trabajadas en otros días de la misma semana. Las horas que superen el máximo de horas semanales de trabajo aplicables a la actividad o las horas semanales convencionalmente pactadas, se abonarán con un 100% de recargo sobre el valor hora de los días hábiles o podrán ser compensadas con horas no trabajadas en la semana inmediata siguiente, a elección del teletrabajador.

En la modalidad de teletrabajo interactivo u 'on line', el empleador deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de control y registro del cumplimiento del tiempo efectivo de trabajo por parte del teletrabajador.

En la modalidad de teletrabajo no interactivo u 'off line', el teletrabajador deberá remitir semanalmente al empleador un reporte con un detalle de las horas trabajadas en la semana. En caso de incumplimiento, se presumirá que el trabajador no trabajó más del máximo semanal legal o convencionalmente previsto.

En las modalidades mixtas, se aplicarán en cada caso, los incisos anteriores.

En caso de alternancia del teletrabajo con trabajo presencial en la empresa, el tiempo que insuman las tareas presenciales se imputarán a las horas efectivamente trabajadas del día en cuestión".

El artículo 9º del proyecto establece: *"Las partes podrán establecer el sistema de registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas por el teletrabajador en la semana".* ¿Qué pasa si las partes no establecieron el registro de control horario? Va de suyo que se aplicarán los criterios que la doctrina y la jurisprudencia tienen consolidados para probar el trabajo extraordinario. Es decir, el trabajador tiene que probar que trabajó más horas y el empleador tiene la carga de aportar pruebas de la cantidad de horas extras trabajadas, de acuerdo con el régimen hoy vigente para todas las actividades.

Si se aceptara la redacción que propusimos en el artículo anterior, para el control del tiempo de trabajo, no tendría sentido mantener este artículo. La redacción anterior prevé cómo tiene que ser el registro de la jornada tanto *online* como *offline.*

El artículo 12 del proyecto, *"Herramientas y equipos para el teletrabajo",* aprobado por el Senado, introdujo cambios sustanciales en la redacción del artículo 9º del proyecto original que preveía que las tecnologías de la información eran de cargo del empleador, para dejar librado al acuerdo de partes la forma de provisión de estas. El proyecto ahora plantea que queda librado al acuerdo de partes. Debemos señalar que en el teletrabajo no solo están involucradas las tecnologías de la información, básicamente los computadores, el *hardware* y el *software*, sino las tecnologías de la comunicación, como puede ser la conexión a internet o a una VPN que implica también otros gastos para el teletrabajador, como es la electricidad o internet, pero también están el mobiliario, calefacción, etcétera. Si el trabajador estará permanentemente en su casa, deberá incurrir en gastos que, de quedarse en la empresa, no tendría que pagar.

Hay que señalar que las regulaciones más modernas, más recientes en materia de teletrabajo, ponen de cargo del empleador el suministro de las tecnologías de la información, salvo que el teletrabajador prefiera utilizar su propio equipo y también los gastos que implican las tecnologías de la comunicación, a efectos de que el trabajador no incurra en gastos en los que, de trabajar en forma presencial en la empresa, no incurriría.

Por ejemplo, la reciente ley chilena de este año establece: *"Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador".* Esto se aplica en las últimas legislaciones, por ejemplo, en Argentina, España, y en Chile, lo que acabo de leer.

Ahora me voy a referir al artículo 13 sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La solución de aplicar, sin más, a los teletrabajadores las disposiciones de la Ley Nº 16.074, para otorgarles el amparo contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, puede resultar compleja y prestarse para que cualquier tipo de accidente ocurrido en el hogar o en otros lugares desde donde se pueda realizar el teletrabajo -una plaza, una cafetería- sea considerado como accidente de trabajo. Este constituye uno de los temas más complejos de abordar en una regulación del teletrabajo para otorgar una protección adecuada a los trabajadores, contra este tipo de contingencias.

En orden a sugerir una alternativa que permita acotar la aplicación de la ley de accidentes de trabajo, nos permitimos poner a consideración la siguiente redacción: *"Se presumen accidentes de trabajo y enfermedades profesionales amparados por la Ley*

Nº 16.074, los accidentes acaecidos en el lugar y horario de trabajo, como consecuencia directa de la prestación efectiva del teletrabajo y las enfermedades profesionales originadas por éste".

Pensemos en un ejemplo. La persona está en el hogar, interrumpe su trabajo, va a la cocina a calentar agua para tomar un café o mate y se quema con el agua o la cocina. ¿Esto debería considerarse un accidente de trabajo o no? Este es el problema que se plantea cuando a los teletrabajadores se les aplica esa ley. Si bien la ley contempla los accidentes que se producen a causa del trabajo, también plantea los que se producen en ocasión. Pero en ocasión, está limitado a las siguientes tres hipótesis: cuando el trabajador está cumpliendo un encargo para el empleador, fuera de la empresa y, por ejemplo, sufre un accidente de tránsito; cuando el lugar tiene dificultades de acceso, por ejemplo, en el campo, cuando se inunda una cañada; o cuando el empleador asume el traslado de los trabajadores y se produce el accidente durante ese traslado. Me parece que se debería profundizar más en esta materia.

El derecho a la desconexión, que se establece en el artículo 14, es otro de los puntos importantes, que señalaba el profesor Ameglio.

La hiperconectividad, producto de las nuevas tecnologías ha provocado que muchas veces los límites de las jornadas de trabajo, y los propios días de descanso se vulneren con llamados y mensajería de todo tipo y, a veces, el trabajador se ve obligado -sin estarlo formalmente- o conminado -interiormente- a responder, cuando tendría el derecho a no hacerlo en ejercicio de sus derechos a la limitación de la jornada y de los descansos diarios y semanales, que son los que están en juego. Ello ha llevado a nivel del derecho comparado a consagrar un derecho específico a desconectarse o el derecho a no ser sancionado por no responder mensajes fuera del horario de trabajo -que es lo que podría complementarse en la redacción del proyecto-, de manera de reafirmar de algún modo el derecho al debido descanso.

Asimismo, debemos señalar que las legislaciones aprobadas este año en países como Argentina, Chile y España, han contemplado expresamente este derecho a la desconexión.

Por último, simplemente resta señalar que en el caso del artículo 14 del proyecto aprobado por el Senado se establece este derecho para todo trabajador y no para todo teletrabajador. Entonces, su alcance va más allá del teletrabajo, y puede ser susceptible de aplicarse a todo tipo de trabajador. Esto no supone necesariamente una crítica, ya que es un derecho del que deberían gozar todos los trabajadores, más allá de que teletrabajen o no, que hoy utilizan dispositivos digitales para cumplir con el trabajo o estar conectados con el trabajo.

Simplemente, lo dejamos apuntado para calibrar debidamente el alcance que tendrá este artículo.

Hasta aquí nuestra opinión.

SEÑOR AMEGLIO.- El informe escrito del doctor Gauthier, como otros aportes de integrantes del Instituto, se harán llegar vía electrónica al secretario de la Comisión, para que puedan contar con esa información.

Asimismo, si por cualquier circunstancia se retrasara el tratamiento de este proyecto de ley, el Instituto tiene entre sus programas discutir esta iniciativa y, si llega a algún otro documento, también lo haremos llegar.

SEÑOR RODRÍGUEZ AZCÚE.- Quiero reiterar el agradecimiento que hiciera el director del Instituto, el doctor Ameglio, por esta invitación.

Estoy de acuerdo con la mayoría de las consideraciones que realizó el profesor Gustavo Gauthier, quien no solo es el autor de la tesis sobre el teletrabajo, que ya tiene varios años, sino que además es un estudioso del tema. De modo que creo que es un privilegio tener en el país a una persona especializada en esta temática, con el nivel de seguimiento y de visión global de regulación en el mundo.

Además, creo que sería buena cosa reflexionar en la Comisión sobre el ámbito de aplicación del trabajo, que se limita a la actividad privada -tanto de personas privadas, como de personas públicas no estatales-; habría que ver la conveniencia de incluir también el trabajo en la función pública.

A su vez, quiero hacer notar otro aspecto que tiene que ver con el ámbito de aplicación -que también lo ha puesto de manifiesto el profesor Raso Delgue en un comentario breve pero muy sustantivo también publicado en estos en estos días a propósito del proyecto de ley a consideración de esta Comisión- y con el trabajo autónomo y su importancia en esta modalidad. Existe literatura especializada en el derecho del trabajo y la seguridad social de origen europeo que dan cuenta de las tendencias del trabajo en el mundo contemporáneo y se pone de manifiesto, precisamente, la emergencia o el incremento del trabajo no dependiente, del trabajo autónomo, como una de las características del futuro del trabajo.

Dentro de las recomendaciones -me estoy refiriendo a un clásico informe que se llama "*Informe de Alain Supiot. Transformaciones del Mundo del Trabajo en Europa*"- se sostiene la pertinencia de una legislación para el trabajo autónomo, aquel trabajo autónomo cuasi subordinado o parasubordinado en la nomenclatura italiana o, como en el caso de España, el trabajo autónomo económicamente dependiente, con un estatuto cuasi laboral o un derecho laboral mínimo que asegure para ese tipo de trabajo la cobertura de derechos humanos fundamentales, como el de la limitación de la jornada, de la cobertura de la seguridad social, los descansos, la licencia, etcétera.

De modo que la ocasión me parece oportuna para señalar ese aspecto, porque creo que sería bueno tener una mirada sobre esta cuestión.

A su vez, comparto especialmente las argumentaciones que desarrolló el profesor Gauthier sobre la preocupación por la regulación en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y complementaría esa sugerencia con un comentario que tiene que ver con la circunstancia de que una remisión en bloque a las disposiciones de la Ley Nº 16.074 podría suponer un incremento del riesgo de forma imprevisible y un encarecimiento consecuente de las primas que debe hacerse cargo el empleador en ese caso, lo que conspiraría contra el objetivo que señalaba el profesor Ameglio cuando hablaba de buscar un equilibrio entre el incentivo a la actividad, y la protección del trabajo.

Por último, quiero hacer referencia al artículo relativo a la desconexión. Me parece fundamental su reconocimiento, pero entiendo que de la manera que está formulado es demasiado abierto y sería bueno ligar específicamente el alcance de esta protección con la regulación de la jornada de trabajo, en la forma que lo sugería el profesor Gauthier, puesto que de esa manera se aseguraría que esa desconexión se correspondiera con ese descanso interjornada mínimo de doce horas que se propone, que también habría que relacionarlo con los descansos semanales, para que allí se asegure el goce de este derecho a la desconexión.

SEÑOR OTERO AGÜERO.- Simplemente, quería hacer dos comentarios.

Una de mis dudas es si habrá garantía de que el teletrabajador pueda sociabilizar como en un entorno presencial y la otra cuestión tiene que ver con la sindicalización. En ese sentido, hemos hablado con inspectores de trabajo para saber cómo se podrían

cumplir las inspecciones laborales por el tema del hogar como sagrado inviolable, pero también por un decreto que limita al inspector de trabajo a ingresar al hogar.

(Ocupa la Presidencia el señor representante Felipe Carballo Da Costa)

——No estoy preguntando, sino compartiendo dudas, porque cuando lo analizamos nos quedaron más inquietudes que certezas.

Mi otra duda está relacionada con los accidentes de trabajo o las enfermedades emergentes.

Hay cosas que son muy nuevas -por lo menos para nosotros- y otras que desconocemos totalmente.

SEÑOR VIANA.- Quiero saber si en el estudio preliminar que se hizo del proyecto de teletrabajo se tuvo en cuenta a los trabajadores de servicios de zona franca que, según la legislación vigente, deben prestar servicio en el lugar de trabajo, por la territorialidad.

SEÑOR GAUTHIER.- Claramente, el teletrabajo que se haga en zona franca se encuentra con el obstáculo de que si el teletrabajador presta su tarea desde territorio no franco, conforme a la ley uruguaya, se considera una exportación de servicios y pierde todo sentido del punto de vista fiscal, económico, etcétera.

Para que sea posible el teletrabajo desde fuera de zona franca, desde territorio no franco uruguayo hacia zona franca, se requiere una previsión expresa de la ley. Esto se planteó con toda claridad como consecuencia de la pandemia, y muchas empresas, por una cuestión de prevención, no tuvieron más remedio que tomar esa opción.

Creo que sería buena cosa habilitar, dentro de determinados límites, para que no se distorsione el sistema de zonas francas, esa posibilidad, sobre todo cuando puede ser una modalidad alternativa, no para estar siempre fuera de la zona, sino para que alternativamente alguno de los días de la semana el teletrabajador pueda prestar su servicio desde territorio no franco.

SEÑOR AMEGLIO.- Es un tema que, efectivamente, está en la consideración y que, para la seguridad jurídica de las partes, requiere una modificación expresa de la ley de trabajo en zona franca, con lo cual sería recomendable tomar esa iniciativa.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos los aportes de la academia, y seguramente volvamos a molestarlos nuevamente.

(Se retira de sala la delegación del Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República)

(Ingresa a sala una delegación de la Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información, CUTI)

——La Comisión tiene el gusto de recibir a la licenciada Andrea Mendaro, gerenta general de CUTI, a la doctora Mercedes Ros, directiva, y al doctor Fernando Vargas, asesor legal de la Cámara.

Hemos convocado a CUTI para conocer su opinión sobre el proyecto de ley de teletrabajo que estamos estudiando, que ya tiene media sanción.

SEÑORA ROS.- En primer lugar, queremos agradecer a la Comisión por convocarnos para conocer nuestras inquietudes.

CUTI es una cámara de empresas de tecnología de información que nuclea a más de cuatrocientas empresas en el mercado y emplea a más de quince mil trabajadores. Nuestro sector tiene la particularidad de que cuenta con pleno empleo y, más aun, tiene demanda insatisfecha. Es decir, las empresas están buscando trabajadores porque hoy

nuestra academia no está logrando cubrir esa demanda. Según un estudio de fines de 2018, la demanda insatisfecha alcanzaría a cerca de 2.500 recursos.

En primer lugar, nos vamos a remitir a lo ya dicho en la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social del Senado, donde dejamos constancia de nuestra visión del proyecto. Estamos de acuerdo con el proyecto, salvo en un par de artículos en los que nos gustaría plantear alguna modificación.

A grandes rasgos, para nosotros el teletrabajo es una práctica implementada hace muchos años -sabemos que en nuestro país es nueva para algunos sectores-, más de diez. De hecho, cuando empezó la pandemia -que para muchas empresas esto era nuevo y tenían que preparar a sus trabajadores para trabajar a distancia- en nuestro sector prácticamente la totalidad de las empresas ya estaba preparada para que al día siguiente de la declaración de la emergencia sanitaria todos nuestros trabajadores estuvieran trabajando desde sus casas. Y, en general, los niveles de satisfacción de los clientes y de nuestra gente se mantuvieron en buena calidad del servicio.

Por eso, para nosotros el teletrabajo es una muy buena iniciativa, una muy buena práctica, que vale la pena promover, ya que soluciona la vida de muchos de nuestros trabajadores y de nuestras empresas. La gente está dejando de perder cierto tiempo en el transporte para llegar a las empresas, al trabajar desde sus domicilios, y puede atender necesidades familiares y domésticas que antes era más complejo cubrir.

Es un concepto que va más allá de la práctica del hogar. Por el contrario, el teletrabajo debe contemplar la práctica desde cualquier lugar, no solo desde el domicilio del trabajador, sino también en espacios de *cowork*, que son espacios con oficinas alquilados por empresas para su gente. También se puede trabajar en la academia, en universidades, en bibliotecas, cafés, etcétera. Esto permite una flexibilidad para el trabajador y ha mejorado mucho el clima a nivel empresa.

Nuestra Cámara cree que esta ley tiene que mantenerse en esta situación de regulación de mínimas, que no debe ser una ley exhaustiva, ya que estaría contemplando a todos los sectores de actividad y son sectores muy distintos. Naturalmente, no es lo mismo la situación del trabajador de nuestro sector de tecnología, que básicamente con determinadas herramientas de tecnología y de comunicación puede desarrollar su tarea en cualquier lugar, que la del trabajador de otros sectores.

Por eso, para que la ley sea buena y exitosa, en cuanto a la práctica del teletrabajo, tiene que ser genérica para permitir que los distintos sectores puedan acordar libremente -ya sea a través de la negociación tripartita o a través de la reglamentación- y ajustarse a sus características propias.

Hace catorce años que estamos promoviendo esta práctica y creemos que la aprobación de la ley es importante. Por eso, apoyamos la aprobación de este proyecto, porque creemos que será el puntapié para promover la actividad y hacer crecer el sector.

SEÑORA MENDARO.- Quiero agregar algo respecto del diálogo social que nosotros mantenemos con los trabajadores del sector.

En ese sentido, nos parece importante señalar la diferencia que hay en la actividad de cada empresa. Si bien es un sector que uno lo engloba dentro de tecnologías de la información, cada empresa tiene su propia dinámica laboral, sus distintos tipos de clientes, su casuística. Entonces, una ley no puede contemplar absolutamente toda la casuística que se practica en la realidad, y es importante que la ley permita practicar el teletrabajo, porque es prácticamente imposible restringir y contemplar en una misma normativa variedad de situaciones.

Por eso, por la experiencia de CUTI en la participación en la negociación colectiva del Consejo de Salarios, en la construcción del diálogo social con el sindicato de un marco de competencias para el sector, creemos que es viable y posible llevar al Consejo Superior Tripartito la reglamentación, incluso al acuerdo de partes, para analizar cómo se implementa la práctica según los casos. Puede haber trabajadores trabajando desde su domicilio; puede haber trabajadores que un día trabajen en su casa, otro día en la casa de otra persona y otro día en un *cowork;* es decir, atender el pedido de que un trabajador deba realizar su trabajo siempre en un mismo lugar, capaz que restringe su práctica, y habrá aspectos de la normativa que no serán aplicables o no será posible atender, porque son tan diversas las situaciones que es inviable o casi imposible contemplarlo todo en una ley.

Por otro lado, quería destacar también la importancia y necesidad que tiene esta industria de contratar talentos, que entendemos hay en todo el país. En ese sentido, esta ley habilitaría a incorporar talentos que hoy están en el interior y que no piensan en nada vinculado a las tecnologías, porque las empresas no están en su entorno. Entonces, esta ley habilitaría a que mucha gente se pudiera formar para trabajar en la industria y que la industria los pudiera contratar remotamente, sin necesidad de desarraigarse, sin necesidad de venir a Montevideo, ya sea para estudiar o a trabajar.

La industria necesita un marco favorable; las empresas buscan y valoran los talentos. Cualquier país que le dé esas condiciones es donde las empresas van a mirar para radicarse. Hoy están en Uruguay; queremos que sigan acá. Queremos tener una industria fuerte de tecnología, y entendemos que la promoción de una ley de este tipo, siendo de mínima -permitiendo que el teletrabajo realmente se pueda practicar, no inhabilitándolo-, sería muy positiva

SEÑOR VARGAS.- Como bien dijeron mis compañeras, estamos alineados con el proyecto. Hemos trabajado desde la génesis de la iniciativa en el Senado. Inclusive, anteriormente estuvimos trabajando con la Administración en otros proyectos similares, que después no prosperaron, pero desde hace muchos años el tema del teletrabajo es una preocupación para la Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información, en la medida en que, de hecho, los empresarios ya lo estaban utilizando y se generaban muchas incertidumbres o incertezas jurídicas porque, llegado el caso de algún conflicto o problema, los jueces lo interpretaban en el marco del derecho laboral común y no había regulación específica, por lo cual, era muy difícil acompasar esos desfasajes. Por esa razón, nosotros participamos de la filosofía del proyecto y en su redacción.

Sin perjuicio de ello, tenemos un par de observaciones para hacer con respecto al texto que tiene media sanción, que en definitiva es un poco distinto al que originalmente había presentado la senadora Sanguinetti.

En primer lugar, el artículo 1º define el concepto de teletrabajo y el artículo 4º el de teletrabajador. En ambos casos se requieren dos elementos para que haya teletrabajo: que el trabajo se preste desde fuera del local de la empresa -por decirlo rápidamente- y, por otro, que se utilicen tecnologías de la información y de las comunicaciones. En su momento, nosotros hicimos una observación y dijimos que había que incluir que eso fuera preponderante, o alguna particularidad o adjetivo para que no fuera siempre de la misma forma, por lo que decía Andrea Mendaro recién, en cuanto a que hay muchas modalidades de teletrabajo y cada una de las empresas adopta formas muy distintas. Por lo tanto, había que tratar de hacerlo lo más comprensivo posible. Entonces, vemos que se hizo la corrección, pero pensamos que el texto quedó un poco desfasado, porque el artículo 1º del proyecto expresa: *"[…] entiéndese por 'teletrabajo' la prestación del trabajo, total o parcial, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador […]".* O sea que se

incluyen los dos elementos: fuera del ámbito físico y el uso de las tecnologías, y se dice que puede ser total o parcial, y que luego se va a tomar el concepto de *"utilizando preponderantemente".* Sin embargo, cuando vamos a la definición de teletrabajador, el artículo 4º expresa que *"A los efectos de la presente ley, entiéndese por 'teletrabajador' a toda persona que presta su trabajo fuera del ámbito físico otorgado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación".* Entonces, acá es donde nosotros vemos el desfasaje. Ese concepto de total o parcial, que se utilizó en el artículo 1º para decir que el trabajo era fuera del ámbito físico, aquí no está. Por lo tanto, debería ser siempre a distancia, lo cual contradice al artículo 1º, y a su vez restringe, porque va a haber trabajadores que realicen, por ejemplo, cuatro días de teletrabajo y uno presencial, o dos días y tres días, de acuerdo a cada dinámica. Entonces, para que no haya una inconsistencia entre los dos artículos, creemos que lo mejor es que estén alineados en ese sentido, es decir que sea total o parcial y, además, preponderantemente usando las tecnologías. Después la reglamentación dirá qué es lo que se entiende por preponderantemente, si la mayor cantidad de días, de horas, o lo que fuera. Esa es la primera observación que tenemos.

La segunda es muy importante, porque creemos que hay algo que no está bien recogido, y refiere al principio de reversibilidad. ¿Qué es el principio de reversibilidad? A nivel internacional la doctrina y las normas pesadas que se han sancionado en España y en algunos países americanos entienden que en la medida en que un trabajador presencial pase a teletrabajar, se abre un espacio de tiempo -lo que en un contrato de trabajo común sería un período de prueba- por el cual alguna de las dos partes, la empresa o el teletrabajador, puede decir *"Esto no me sirve; esto no camina",* porque la persona no se siente cómoda trabajando en su casa o fuera de la oficina, o porque la empresa ve que no tiene control sobre el empleado. Entonces, hay como un derecho unilateral a que una de las dos partes decida volver al régimen anterior. Eso se da solo para los trabajadores que en su momento fueron presenciales y pasaron a ser teletrabajadores.

El artículo 7º establece algo que está perfecto, y expresa: *"La modificación permanente de la modalidad de trabajador presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial, deberá contar con el común acuerdo de partes y documentarse por escrito".* Es decir que de acuerdo a esta modalidad de cambios, si yo soy trabajador presencial y quiero pasar a ser teletrabajador, debo tener acuerdo con la empresa, o viceversa: si la empresa quiere pasar al trabajador a la modalidad del teletrabajo, debe tener acuerdo con él, porque hay una modificación sustancial en el contrato de trabajo. Por lo tanto, si no se acepta, habría un despido indirecto. Eso está perfecto. Lo mismo sucede a la inversa, si estoy teletrabajando y quiero pasar a ser presencial.

¿Pero qué pasa? Que en el artículo 3º, que se incorporó por sugerencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se incluyó el literal b), acerca del tema de la reversibilidad en forma parcial. Entonces, se establece que *"La modalidad de teletrabajo es reversible,"* -perfecto- *"consensuando entre el trabajador y el empleador".* Es decir que aquí volvemos a lo consensuado, pero la reversibilidad no debe ser consensuada; tiene que haber un período en el cual sea unilateral. El cambio de modalidad tiene que ser consensuado, pero una vez que opera, cualquiera de las dos partes, por la razón que sea -por lo que dije recién, porque el trabajador no se adapta, o porque la empresa ve que no le conviene-, puede decir: *"Volvamos al régimen anterior".* Ese es el derecho a la reversibilidad en forma unilateral.

Entonces, tal vez habría que dejar establecido en la reglamentación si los noventa días son un plazo razonable, o un poco más, o un poco menos. Esa es la práctica internacional y es lo que se intentó recoger. Si ustedes analizan los antecedentes del

proyecto que presentó el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -que seguramente deben de tener- podrán observar que este literal b) era muy largo, e incluso se refería al plazo de noventa días, lo que estaba correcto. Pero por alguna razón se recortó y quedó por el medio.

Estos son los dos aspectos que nosotros entendemos importantes, fundamentalmente el segundo, acerca de la reversibilidad, por lo que va a complicar, ya que seguramente las empresas dirán: *"Bueno, vamos a hacer la apuesta; vamos a mandar gente a trabajar a la casa",* y después podrán comprobar que eso no camina. O puede pasar que el trabajador diga: *"No; me encantaría quedarme trabajando en mi casa",* y resulta que empieza a trabajar y ve que por los hijos, por el *wifi*, por la silla, o por lo que fuera, no le sirve y quiere volver a trabajar a la empresa. Entonces, creo que eso es en beneficio las dos partes, es equitativo y parece razonable.

Por ahora, esas son las dos observaciones que tenemos acerca del texto propuesto.

SEÑOR GERHARD.- Los hemos escuchado con atención porque ustedes tienen mucha experiencia.

Teniendo en cuenta que la realidad es más rica que las reglamentaciones y que, además, ustedes ya hace unos diez años que están en este trillo, quisiera hacer tres consultas acerca de aspectos que nos inquietan. Una tiene que ver no con las cargas horarias, sino con la cantidad de horas que se puede trabajar por día. Quisiera saber, hoy por hoy, cuántas serían, no el mínimo, pero sí el máximo. Más allá de que sean de mutuo acuerdo, me gustaría saber hasta cuántas horas suele necesitar el rubro.

Lo segundo es cómo se puede colaborar con la salud de los trabajadores y cómo los empleadores pueden asumir una actitud corresponsable en todos esos aspectos de salud.

La tercera inquietud tiene que ver con cómo manejan la tensión entre controlar el trabajo y la productividad de los trabajadores y respetar la intimidad.

Si pudieran echar un poco de luz acerca de que lo que se viene haciendo en esos tres aspectos quedaremos agradecidos.

SEÑOR JISDONIAN.- Agradecemos a la delegación por asistir.

Mi consulta es muy puntual. Aprovechando que los invitados tienen experiencia en teletrabajo, me gustaría que nos explicaran cómo se ha manejado en la casuística el tema de los accidentes de trabajo, que ha sido un aspecto bastante recurrente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Me quedó clara la posibilidad de crecimiento y de generar hasta 2.500 puestos de trabajo, lo que está vinculado con la formación. Por tanto, me gustaría saber cómo se podría avanzar a través de este proyecto en relación a la formación de esas capacidades -en especial en el artículo 3º, relativo a los principios rectores-, pensando fundamentalmente en todos los trabajadores que hay en el interior del país, que pueden desarrollar trabajo remoto. ¿Cómo imaginan esa situación y qué tipo de contribución se podría hacer desde ese lugar?

SEÑOR VARGAS.- La pregunta acerca de la formación podrá ser respondida muy bien por Andrea Mendaro, que es especialista en ese tema.

Yo les puedo contar la experiencia que tengo. Hace muchos años que soy abogado de la Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información y que ejerzo en forma liberal, es decir que tengo mi estudio, y la mayoría de mis clientes son empresas de tecnología. Como decía, ustedes saben que el derecho laboral de nuestro país es muy protector, se fue formando desde hace cien años -hace poco estuvimos celebrando cien años de la ley de ocho horas-, y seguramente todos estamos de acuerdo en que cuando se generó, se creó y se fue puliendo y perfeccionando a través de la legislación, la jurisprudencia,

etcétera, nunca se tuvo en cuenta esta realidad del teletrabajo a través de la tecnología. Lo único que había era un trabajo a distancia cuando los *façoneros* que iban a la empresa se llevaban la lana o el cuero a la casa, hacían los guantes y los devolvían a la empresa. Eso era lo más parecido al teletrabajo que había hace setenta u ochenta años, cuando se reguló todo esto. Por lo tanto, no tenemos nada concreto y específico en lo que hace al teletrabajo. ¿Qué quiere decir eso? ¿Que las empresas no lo estaban utilizando porque no había marco legal? No; lo estaban utilizando igual, y las empresas y los trabajadores se estaban arriesgando a que pasaran determinadas cosas que iban a ser juzgadas a la luz de las normas del derecho laboral común y no de estas particularidades. Eso es algo que se ha venido desarrollando y que pasa hoy en día, aunque cada vez menos porque los jueces se han ido *aggiornando*, admiten este tipo de trabajo como una posibilidad; empiezan a ver sus particularidades; a flexibilizar algunas normas y a considerar cuestiones que en su momento no veían. Todo eso se ha ido dando.

Entonces, con relación al aspecto puntual de las horas lo que sucede es que muchas empresas, más que cumplir con un horario fijo -como puede pasar en una industria- tienen trabajos por proyectos que experimentan picos, por lo que el trabajo va subiendo y bajando; se debe cumplir entregas, hacer un hito, poner en producción determinada cosa, y ahí el trabajo sube. Entonces, lo que pasa en la práctica es que muchas veces hay semanas en las que se trabaja mucho más y otras en las que el trabajo baja. En este régimen que nosotros tenemos, de ocho o de seis horas diarias, el trabajador tiene que cumplir seis horas y a partir de ahí empieza a generar horas extra, o la inversa: estar cuatro horas y las otras cuatro no tiene nada para hacer. Por eso resulta bueno flexibilizar esto en la medida en que también el trabajador tiene la posibilidad de autorregularse, es decir de trabajar en su domicilio o en algún lugar que él disponga y decidir los horarios, cortar, ir a la escuela a llevar a los hijos, volver, etcétera. Eso es algo que seguramente entre las dos partes se está haciendo.

En este sentido, no hay grandes problemas. En este momento, en mi estudio no tenemos ningún juicio laboral, y tengo unas cuántas empresas que, a su vez, tienen unos cuantos trabajadores. ¿Por qué? Porque se da algo muy particular: los empresarios son muy atípicos y los trabajadores también. Los empresarios son atípicos porque están compitiendo por los recursos. Como decía, los recursos son muy escasos y entonces ellos compiten. ¿Y cómo compiten por los recursos? No solo con dinero, sino con mejoras y con beneficios: que el trabajador entre y salga cuando quiera, que pueda llevar a los hijos a la escuela y volver al trabajo. En fin: todo eso no tiene nada que ver con el derecho laboral común, pero en la práctica se da. Y los trabajadores también son atípicos porque, en general, son gente joven, preparada -que ha cursado estudios-, y que está pensando -yo siempre lo digo un poco en broma y un poco en serio- que en cualquier momento se va a ir Silicon Valley. Entonces, no están pensando en la jubilación, en el aporte a la Caja, ni en la hora extra; el asunto es hacer el proyecto, terminarlo y que quede bien, porque capaz que pueden hacer un *spin-off* con la empresa e irse a instalar a otro lado. Tienen una cabeza totalmente distinta, y eso es difícil de recoger en las normas y, obviamente, mucho más en este caso en que se está tratando una norma de teletrabajo general, porque nosotros cuando empezamos queríamos una norma de teletrabajo para nuestro sector, ya que resultaba más razonable que se comenzara con él como piloto. Ahora, por el tema de la pandemia y demás, todo esto se disparó en forma horizontal.

Entonces, los temas de la salud, de los accidentes de trabajo y del horario, fundamentalmente, se autorregulan. Por ejemplo, viene un trabajador y dice: *"Yo no tengo problema en trabajar en mi casa, pero tengo una silla que me está matando, porque me viene un dolor en el codo por la posición".* Entonces, la empresa le proporciona una silla,

pero no porque sean los mejores empresarios del mundo, sino porque tienen que cuidar al trabajador ya que no tienen otro. Tal vez hayan haber invertido miles de dólares en capacitarlo, en horas, en cursos o en lo que fuera, y por tanto lo tienen que cuidar para que no se vaya. Entonces, en los hechos eso se autorregula. Inclusive, nosotros tenemos en el laudo una norma programática que establecía que íbamos a avanzar en el teletrabajo con los trabajadores, y de hecho se estuvo trabajando; no pudimos concretar nada, y ahora nos agarró esto, pero estuvimos trabajando en ese sentido. Y los trabajadores son proclives a este tipo de actividad, saben que en la práctica se da y que las empresas en general protegen este tipo de situación. Por supuesto que hay situaciones jurídicas, porque en la medida en que el empleador no tiene la potestad de ingresar al domicilio del trabajador para ver las condiciones de seguridad y determinados elementos, también está limitado en cuanto a su responsabilidad, pero todo lo que sea relativo a la autorregulación entre las partes seguramente se va a solucionar, por lo menos en este sector. Reitero que siempre estamos refiriéndonos a lo relacionado con empresas de tecnología -no puedo hablar por otros sectores que no conozco-, en las que ese tipo de cosas pasan.

Con respecto a la intimidad, que fue la última consulta, la verdad es que no hemos tenido problemas. Vuelvo a referirme a lo mismo: los trabajadores están acostumbrados a ese tipo de cosas, saben que tienen una cámara, hacen videoconferencias, hablan y están en la casa, en el ómnibus o en la Facultad, porque a veces tienen una hora libre en la Facultad y se ponen a teletrabajar desde allí. Pero ese tipo de cosas no ha generado -por lo menos en mi experiencia- ningún tipo de problema. Por supuesto que sí hay que respetar la intimidad de los trabajadores, ya que ahora las tecnologías no solo son más invasivas, sino que las llevan a la casa.

Hay algunos ejemplos muy ilustrativos en este sentido. Disculpen que les tome tiempo, pero cito uno para que sepan lo que sucede. Conozco el caso de un empleado de un banco cuya esposa era empleada de otro banco, y ellos tienen confidencialidad, cada uno por su lado, y no había ningún problema con que fueran un matrimonio. Uno trabajaba en una empresa y otro en otra. Ahora los dos trabajan en la misma casa y tal vez en la misma computadora. Entonces, ahí viene el problema de la confidencialidad, porque tal vez uno pueda dejar la computadora abierta y venga el otro. Ese tipo de cosas solo pasan en ese ámbito de la intimidad y del teletrabajo y va a haber que regularlas, tal vez estableciendo algo complementario en la reglamentación. Quizás debería hacerse algún proyecto de ley un poco más elaborado después de que tengamos este básico; yo participaría en eso y me parece importante el tema, pero creo que hoy en día no es un problema.

SEÑORA ROS.- Uno de los comentarios que se hizo se refería al control del tiempo de trabajo. Suscribo todo lo que dijo el doctor Vargas. Nosotros hoy como sector no tenemos un problema con el control en ese sentido. Los equipos suelen trabajar para proyectos y la verdad es que el control se vincula con el cumplimiento de los hitos y los entregables y no exactamente con las horas de trabajo. Hoy por hoy, como el sistema es de pleno empleo y -como decía Fernando- competimos por los recursos y estos quieren estar en los proyectos para engordar su currículum y mejorar la propuesta laboral, prácticamente nadie en la industria de la tecnología tiene problemas con el control de las horas de trabajo. Para nosotros, como empresarios, no es una necesidad controlar ese tema; eso se da solo.

SEÑORA MENDARO.- Respondiendo a la pregunta acerca de la formación quiero resaltar que es una preocupación y una ocupación que tiene nuestra Cámara desde hace mucho tiempo, precisamente por lo que se comentaba en cuanto a la escasez de recursos y a que la capacidad de crecimiento y desarrollo de esta industria depende de

los talentos. Entonces, también nos preocupamos y nos ocupamos de formar talentos. Desde hace tres años tenemos un proyecto de formación, cien por ciento *online,* que venía siendo subsidiado por Inefop, aunque no lo pudimos renovar, que precisamente apunta no solo a capacitar jóvenes, sino a reconvertir trabajadores para que sean empleables por el sector o por aquellas empresas intensivas en el uso de tecnología. Es decir que no es solamente para el sector, porque el tema de la tecnología es trasversal. Eso es algo en lo que estamos trabajando desde hace mucho tiempo y en lo que vamos a seguir. También acompañamos a la UTEC en todo el proceso de implementación de la tecnicatura en Tecnologías de la Información, que tiene un 70% *online* y un 30% presencial, y se radicó en el interior. Dialogamos en cuanto al armado de la currícula, porque nos interesa que la formación que reciban las personas sea la que la industria está necesitando. Acompañamos el proceso de la tecnicatura y de la licenciatura, y ahora queremos poder continuar esa formación *online* porque la capacitación tiene que llegar; la industria es una oportunidad para la gente, para los jóvenes y para la reconversión -insisto en eso- y, entonces, la formación nos desvela. También nos desvela contar con recursos porque son la base del crecimiento de esta industria, y en ese sentido la formación es prioritaria.

SEÑOR VIANA.- Agradezco a la delegación por visitarnos. Saludo especialmente al doctor Vargas, de quien fui alumno en la Universidad Católica, por el año 2011.

Quisiera hacer una pregunta concreta. La ley de zonas francas prevé como un requisito constitutivo que los trabajadores de estas empresas presten los servicios dentro de ellas. ¿Cómo ven este dilema con el tema de la promoción del teletrabajo, ya que la pandemia fue todo un desafío y en adelante puede ser una complejidad poder compatibilizar ambos aspectos? Me gustaría saber cuál sería la visión de ustedes o la sugerencia en este sentido, ya que en el proyecto que el Senado nos remite no se aborda profundamente esta situación.

SEÑOR VARGAS.- Es un gusto que volvamos a vernos después de tanto tiempo.

Con respecto a la pregunta concreta puedo decir que esa es una preocupación para nosotros, y las empresas de las zonas francas que están afiliadas a la Cámara nos han transmitido esa inquietud. Efectivamente es importante abordar ese tema y darle una solución y una respuesta, pero no estamos en condiciones técnico-jurídicas de saber si eso debería estar dentro del marco de este proyecto de ley de teletrabajo o en otro, específicamente, porque sabemos que el tema de las zonas francas es muy particular -yo no lo manejo directamente-, y que además involucra las responsabilidades del país frente a organismos internacionales. Entonces, no es tan sencillo poner un artículo en este proyecto de ley como una norma más de la iniciativa. Por lo tanto, sí creemos que el tema de las zonas francas requiere una resolución, es decir que se estudie, se analice y se llegue a una conclusión para flexibilizarlo, pero no sabemos si el marco jurídico adecuado sería este proyecto de ley o alguno específico.

SEÑOR PRESIDENTE.- Muchísimas gracias por su participación y sus opiniones, que obviamente serán insumos muy importantes en el momento de ir tomando una definición por parte de esta Comisión.

Les adelantamos que seguramente más adelante volveremos a consultarlos acerca de este y otros temas.

(Se retira de sala la delegación de la Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información)

(Ingresa a sala la delegación de la Cámara de Zonas Francas del Uruguay)

——La Comisión tiene el agrado de recibir a la delegación de la Cámara de Zonas Francas del Uruguay, integrada por su presidente, contador Diego Licio, el contador Matías Olmedo, y el ingeniero Roberto Yannuzzi.

Nosotros estamos estudiando un proyecto de ley acerca del teletrabajo, por el que hemos recibido a varias delegaciones. Este proyecto tiene media sanción, pero estamos en un sistema bicameral. Por eso, en la Cámara de Diputados estamos estudiando esta iniciativa y para nosotros es importante saber la opinión de ustedes en relación a este tema, lo que nos permitirá enriquecer nuestro conocimiento a los efectos de tomar una decisión.

SEÑOR LICIO.- Soy presidente de la Cámara, contador, tengo una maestría en derecho, trabajo en una firma de profesionales importante de Uruguay, y soy director de la Cámara desde hace aproximadamente diez años. La Cámara de Zonas Francas del Uruguay tiene como objetivo primordial promover el régimen de zonas francas y dar a conocer todos los beneficios que le produce al país en cuanto a la atracción de inversiones, al desarrollo del empleo -como ustedes sabrán-, a la calidad del empleo, a la inserción internacional, a la promoción de las exportaciones y a la descentralización territorial hacia el interior del país. Dentro de esos objetivos, para los cuales fue creada la Cámara, siempre estamos atentos a todas las modificaciones normativas que puedan llegar a existir que afecten a los emprendedores de la Cámara de Zonas Francas: son tantos los desarrolladores, como los usuarios.

Para estar diversificados, vine acompañado del ingeniero Yannuzzi, representante de Aguada Park, que es el explotador, y de Matías Olmedo, que es un usuario representante de Altisource. Yo también formo parte de la Cámara por una firma de profesionales que somos usuarios de zonas francas. Representamos a la gran mayoría de las zonas francas del Uruguay y a un volumen muy importante de usuarios y tenemos intercambios permanentes con todas las autoridades por distintos motivos que hacen a la actividad del sector.

El teletrabajo para nosotros es un tema sumamente relevante que vino para quedarse. Como todos sabemos, lamentablemente esta pandemia nos obliga a teletrabajar. Por ahora todos lo podemos hacer gracias a la ley de emergencia sanitaria que está vigente, pero el día que se acabe esa situación -que ojalá sea lo más pronto posible- vamos a tener un problema con los teletrabajadores.

Este proyecto de ley es muy bienvenido por parte nuestra; no estamos en contra del proyecto de ley de teletrabajo, sino todo lo contrario: estamos a favor. Lo único que queremos pedir -como gran titular; después puedo extenderme en los motivos por los cuales lo pedimos-, es que el teletrabajo exista también en las zonas francas, porque en la versión que salió de la Cámara de Senadores se eliminó un artículo que había sido propuesto en la versión original del proyecto de ley que permitía teletrabajar dentro de las zonas francas. Por eso hemos venido aquí a pedirles por favor que se considere ese artículo que figura en la versión del proyecto que propusimos al Ministerio de Economía y Finanzas. Hemos hablado de esto con dicha Cartera, que es nuestro ente regulador directo: el Área Zonas Francas depende del MEF. Así que hemos mantenido reuniones con la directora del Área y también con el subsecretario del Ministerio y otras autoridades, de manera que están al tanto de nuestras intenciones.

Tengo aquí un proyecto de artículo para incorporar a este decreto; si quieren se los puedo dejar. Este proyecto de artículo se lo dejamos al Ministerio de Economía y Finanzas y estamos esperando una devolución de su parte. En principio, nos informaron que están alineados con lo que proponemos, pero que van a sugerir algunas modificaciones. Si eso fuera así, para nosotros sería muy bueno y de recibo, porque

queremos dejar establecido el instituto del teletrabajo como una posibilidad dentro de las zonas francas. Tal como está redactado hoy el proyecto, no sería posible.

No tendría sentido que el teletrabajo existiera para todas las empresas del Uruguay y no para las zonas francas; eso sería prácticamente una discriminación. Entonces, saldríamos muy conformes de esta reunión si existiera la posibilidad de que la Cámara de Diputados considerara esto.

Nos hemos comprometido con el Ministerio de Economía y Finanzas a ayudarlo a armar una reglamentación especial para la zona franca, porque sabemos que no se trata de un régimen común, ya que tiene ciertas particularidades y, por lo tanto, se deben encontrar soluciones que las tengan en cuenta. Estamos dispuestos a regular y reglamentar la materia tal manera que no se violente nada que pueda incomodar al Ministerio de Economía y Finanzas, al gobierno ni a quien fuere. Estamos dispuestos a conversar para llegar a los acuerdos que sean necesarios, pero siempre que exista el instituto del teletrabajo.

Por lo tanto, nuestro gran titular es que, por favor, el instituto, quede incluido.

Por diversos motivos que no vienen al caso -nos enteramos tarde, ya se habían cerrado las audiencias- no pudimos comparecer en la Cámara de Senadores. Ahora estamos aquí y esperamos con gran ilusión que se pueda incorporar en este ámbito nuestra propuesta y que después el proyecto vuelva al Senado con esa modificación.

Explicaré someramente los motivos por los cuales el teletrabajo es muy importante para nosotros, si bien, no son más ni muy diferentes que para el resto del país. La existencia de este proyecto, que tiene muchísimos beneficios para empresarios y trabajadores, también lo hace atractivo para el régimen de zona franca

Ahora, hay que tener en cuenta particularmente que en zonas francas existe un gran desarrollo de empresas de servicios globales y de inversión extranjera. Si uno mira las zonas francas como polo de atracción de inversiones, verá que hay muchísima inversión extranjera, en proporción con la cantidad que hay en el territorio nacional. Cuando uno tiene más inversión extranjera y servicios globales que se exportan fuera de nuestro territorio nacional, más importante es el teletrabajo. Las empresas globales normalmente deciden instalarse en países, como pueden ser Uruguay, Costa Rica, algunos estados de Estados Unidos, por ejemplo, Delaware, en Polonia, India, China. Nosotros, como paisito, estamos compitiendo con esos regímenes que dan gran cantidad de beneficios a esas empresas globales. Estamos en una época de restricción de recursos, de contracción de esas empresas globales. Entonces ¿de dónde van a contraer recursos esas empresas globales? De los lugares que sean menos atractivos. Eliminar el teletrabajo es un desincentivo a la inversión, ya sea para el que ya está, que apostó al país -aquí me acompañan algunos ejemplos- como para los que pueden llegar a venir. Los que ya están pueden decidir mover recursos o invertir más en la India, en Polonia o en Costa Rica, porque no tiene la limitante que tiene Uruguay.

La eliminación del teletrabajo es uno de los inconvenientes que podría implicar que vengan menos inversiones o se retraigan algunas de las que ya están. El costo país es el problema más importante, mucho más abarcativo que el teletrabajo, y tiene diversas aristas

Sabemos bien que uno de los grandes focos del Ministerio de Relaciones Exteriores -fuimos invitados por la Cartera- es bajar el costo país, para hacerlo más atractivo hacia el mundo, además, teniendo en cuenta a Argentina y Brasil, cuyos costos generales están 30%, 40% o 50% más baratos que nosotros. Las empresas uruguayas, especialmente las de zona franca, que reciben mucha inversión extranjera, tienen otras opciones para elegir. Por eso nosotros queremos seguir siendo atractivos, y en tal sentido pedimos el

teletrabajo. Y lo hacemos porque también queremos siempre mantener zonas francas pujantes y modernas.

El régimen de zonas francas establecido por la ley de 1991 fue un hito icónico para el Uruguay. Fuimos pioneros en este tipo de regímenes a nivel mundial. Nuestro régimen de zonas francas -que fue modificado recientemente, *aggiornado*, actualizado y validado por el GAFI, la OCDE y todos los organismos multilaterales como que no es nocivo para los sistemas tributarios desde el exterior- sigue siendo sumamente atractivo.

Los integrantes de la Cámara de Zonas Francas del Uruguay, y todos los que participamos de este *"ecosistema"* de trabajo, queremos mantener los puestos de trabajo. Además, téngase presente que el promedio de los salarios de los trabajadores de las zonas francas es casi el cuádruple del de los trabajadores de fuera de zonas francas. Queremos seguir atrayendo talentos y retener a los que podrían irse al exterior. A veces, ese talento, puede estar trabajando en Tacuarembó y tener, por ejemplo, a su madre enferma. Entonces, es necesario que ese individuo que está en el interior del país pueda teletrabajar para una empresa de zona franca, y pueda pagársele cuatro veces más de lo que le pagaría un empleador en el interior o fuera de territorio no franco.

El teletrabajo da la posibilidad de atraer talento que está en el interior más profundo de nuestro país y no solo a quienes están en las zonas costeras o más urbanizadas, donde se encuentran las zonas francas. O sea que se trata de una herramienta más para atraer empleo de calidad y abrir las opciones a todo el territorio nacional para personas que no pueden venir a vivir a las zonas más pobladas.

SEÑOR YANNUZZI.- Soy el gerente general y cofundador de Aguada Park. Voy a dar algunos ejemplos para que puedan plasmar la idea.

En el caso concreto de Aguada Park, el 5% de las empresas contratan el 80% del personal. Todos los días van tres mil personas a trabajar; hoy en día, el 50% de ellas están teletrabajando, con distintas connotaciones, según las empresas. Algunas de ellas -multinacionales- definieron en casa matriz, que el teletrabajo era para sus funcionarios, y no pueden distinguir Argentina sí, Uruguay no, India sí. Entonces, si se los fuerza a que no puedan realizar teletrabajo, se está complicando a la empresa en la toma de decisiones y tendrá que analizar el destino.

Que no haya teletrabajo no va a llevar a que todas las empresas se vayan; eso sería un pensamiento infantil. Yo estuve hablando con uno de nuestros clientes y me comentó que a nivel mundial tenían que contratar cuatro mil personas nuevas en el año 2021, y la primera medida que tienen que tomar es dónde ubicarlas. Entonces, dicen: *"puedo colocar doscientas acá, quinientas allá",* y empiezan a tomar las decisiones tratando de tener en cuenta cada uno de esos factores. Y en ese sentido, no permitir el teletrabajo en las empresas de tecnología es casi como decirles que no pueden usar la computadora. Esto hace que terminen decidiendo que el personal que podrían traer a Uruguay, y seguir creciendo, lo reubiquen en otro lugar.

Otro elemento que también es muy importante es que estas empresas tienen alto componente de personal tecnológico. A diferencia de lo que ocurría cuando yo era chico, o cuando me recibí, que cuando uno entraba a una empresa a trabajar agradecía porque tenía trabajo, hoy en día, estas personas tecnológicas tienen sobreoferta de trabajo. Entonces, dependiendo de las opciones, será hacia dónde irán; por lo tanto, la competencia por la persona capacitada es un elemento importante. El ambiente de trabajo, los beneficios que les dan, las máquinas con refrescos, pop, galletitas, lugares de descanso, y por supuesto que el teletrabajo, son elementos que hace a la diferencia.

Quería darles esos ejemplos porque a veces ayudan a aterrizar la situación.

SEÑOR OLMEDO.- Soy contador, responsable de las operaciones de Altisource en Uruguay, empresa americana que se dedica al negocio inmobiliario e hipotecario en Estados Unidos; desde Uruguay cumplimos funciones de soporte para el negocio que tiene la empresa en Estados Unidos.

No quiero ser redundante; mis compañeros ya han sido bien claros. Voy a dar alguna perspectiva desde el punto de vista de las empresas de servicios globales. Hay un grupo de empresas de servicios globales que está muy interesada en este asunto; ellos se juntan y discuten temas comunes a las empresas y el teletrabajo es uno de ellos.

En definitiva, el tema del teletrabajo incide en la toma de decisiones globales de este tipo de organizaciones que como decía Diego Licio, emplean en Uruguay gente sumamente capacitada. Esta característica es muy importante, porque implica una salida laboral muy interesante para que la gente que está estudiando y egresando de las universidades no tenga que emigrar.

Las organizaciones deben tomar decisiones en función a determinados objetivos y parámetros. Por ejemplo, Roberto Yannuzzi mencionaba la situación a la que se enfrentan las organizaciones cuando deben decidir dónde se llena la próxima posición. Cuando se analizan los costos de tener un empleado en nuestro país -se incorporan muchísimas cosas, por ejemplo, costo de mano de obra, lugar de trabajo, etcétera-, vemos que en Uruguay son altos, comparados con otros mercados con los que competimos mucho.

También se toma mucho en cuenta cuán duras son las regulaciones, en este caso, para el teletrabajo. Cuando se es muy inflexible, se marca como un factor negativo a la hora de decidir dónde se contrata un nuevo recurso.

Una cuestión que es real es competir por un *pool* de personas que se van a contratar. Por ejemplo, hay un determinado presupuesto para contratar personas en 2021, para cumplir determinados objetivos, y se pelea por ese tipo de recursos, teniendo en cuenta estas cosas. También hay otra realidad: cuando el rendimiento marginal es decreciente, como en este caso, por lo menos para las empresas de servicios globales, cuando hay renuncias -porque hay rotación de personal-, las posiciones están empezando a evaluar remplazar en otros países que compiten con nosotros, como Colombia, Costa Rica, que son los países fuertes en lo que significan servicios globales.

Por tanto, en el teletrabajo es muy importante ser flexibles y mostrar que como país nos adaptamos a los cambios que está teniendo el mundo. En el mundo se está empezando a teletrabajar y las organizaciones están empezando a calificar sus operaciones, incorporando el teletrabajo, cuando tiene sentido hacerlo. Porque no se trata de que todo el mundo vaya a teletrabajar, ni nada parecido.

Finalmente, la discriminación entre el territorio franco y no franco no debería existir porque algunos empleadores sufriríamos mucho las consecuencias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Voy a hacer dos consultas.

La primera está vinculada con un tema que me preocupa, sobre el que también hemos preguntado a las otras delegaciones: me refiero a la formación. Se habla mucho sobre el talento y los recursos humanos que existen en el interior del país. ¿Cómo visualizan ustedes la formación de esas personas, de esos trabajadores, a través de ese proyecto?

La segunda consulta tiene que ver con algunos de los artículos que refieren al trabajo total o parcial, en materia de teletrabajo. Hagámonos a la idea de que podemos avanzar en el instituto: ¿ustedes no tendrían ningún punto de reparo en que el desarrollo

que hagan esos trabajadores pueda ser parcial o total, y no únicamente total? No sé si se entiende lo que pregunté.

SEÑOR LICIO.- En cuanto a la formación de los trabajadores -la fuerza de trabajo de una empresa a través del teletrabajo-, la formación previa al trabajo, la hace cada uno. La formación que se tiene durante el trabajo, no creo que se vea perjudicada por teletrabajar, si bien es cierto que el contacto humano sigue siendo necesario. Por lo tanto, opino que es bueno un régimen mixto, por el cual se teletrabaje parcialmente, en mayor o menor medida, según la sofisticación de la persona, la edad y el nivel de *seniority*. Obviamente, no es lo mismo una persona de veintidós años que recién se está formando, que una de cuarenta y cinco que ya hizo su carrera y tiene que incorporar conocimientos marginalmente. Aunque se tiene que mantener actualizada, el volumen de información que debe adquirir es menor. Entonces, en cuanto a la interrelación con los pares, cuanto más joven es el trabajador, más obtiene para el crecimiento profesional y para la formación en el lugar de trabajo. Por tanto, el teletrabajo parcial puede ayudar más a los más jóvenes que a los más grandes. De todos modos, me parece que nada de eso mueve la aguja en cuanto a que alguien vaya a quedar mal formado por teletrabajar más o menos.

Adviértase lo que pasa con la educación a distancia. Hoy todo el mundo hace las maestrías a distancia, y sabemos que con la pandemia se va a profundizar todo lo que es la educación a distancia. En definitiva, existen herramientas en este sentido: ya lo vemos en nuestros niños en las escuelas y liceos que se están formando a través de plataformas de Internet. Entonces, como sociedad, tendremos que lograr capacitar a nuestra gente, y los empresarios, a nuestros empleados. Creo que la existencia de teletrabajo no discrimina negativamente hacia la formación de la gente. La existencia cada vez más abundante de tecnologías de la información y de la comunicación para poner a disposición todo tipo de materiales en cualquier horario, a cualquier persona, profesores y demás, para poder estudiar, hace que la formación sea más accesible que antes, cuando uno tenía que tomarse el bondi, ir a la facultad, permanecer en el edificio, comer allí, etcétera. A veces, es mucho más fácil hacerlo desde tu casa. Si la pregunta apuntaba en ese sentido, no veo una desventaja con la existencia de esta ley.

El teletrabajo total para las zonas francas no lo imaginamos ni por asomo. Además uno de los grandes problemas que tenemos como régimen, es que los desarrolladores que han implementado las zonas francas e invertido mucho, necesitan que sean utilizadas físicamente. El Ministerio de Economía y Finanzas está preocupado por ese tema; han hablando con nosotros y nos han manifestado que el teletrabajo en zona franca tendría que ser un poco más restricto que en territorio nacional por las ventajas tributarias que tiene la propia zona franca. Esa es la parte que después discutiremos con el Ministerio de Economía y Finanzas para lograr una reglamentación, pero primero debe crearse el instituto legal para después regularlo a través de un decreto, en acuerdo con el MEF. Nosotros, como Cámara, no estamos proponiendo un teletrabajo total, ni por asomo. Eso sería acabar con las zonas francas. Eso no está dentro de las hipótesis, ni hay nada remotamente cercano a esa idea. Todo lo contrario, se trata de segmentar. Por ejemplo Matías Olmedo comentaba que su empresa es de servicios globales y que necesita más teletrabajo. Ahí es donde segmentamos y le damos un poco más de teletrabajo a esas empresas que lo necesitan. A una empresa industrial que tiene una fábrica dentro de una zona franca, se le podrá dar teletrabajo para el personal de administración y finanzas, pero el personal operativo, industrial, tiene que estar en la planta, en las máquinas, en la línea de producción. A una empresa que comercializa a plaza -desde plaza a zona o viceversa- no se la puede dejar que venga a trabajar a plaza, por más que teletrabaje, porque estaría violando la ley de zonas francas.

Entonces, el teletrabajo estaría descartado para la actividad industrial y para la actividad comercial hacia territorio nacional. En cuanto a las actividades de servicio, para algunas más y para otras menos, dependiendo del tipo de usuario, de la cantidad de inversiones que haga, del nivel de empleo y de un montón de características, que después minuciosamente podremos discutir con el Ministerio de Economía y Finanzas y con el Área Zonas Francas, que es nuestro ente regulador. Hay que ver qué fórmula sacamos para que el país siga teniendo una zona franca atractiva para los grandes invasores y para los *global players* mundiales que vienen a invertir a Uruguay y, al mismo tiempo, respete las normas jurídicas y el ecosistema de las zonas francas, para que los desarrolladores sigan teniendo un negocio de largo plazo, porque hicieron una inversión muy importante de largo plazo.

SEÑOR YANNUZZI.- Estamos viendo el proyecto de ley sobre teletrabajo, cuando entramos a ver la zona franca y el teletrabajo, existen dos elementos y hay que determinar el punto en común. Para la zona franca es clave un concepto que se llama *"sustancia",* que fue lo que definió la OCDE y llegamos a un acuerdo, por el cual, lo que se hace en la zona franca es sustantivo para tener los beneficios que le da el Uruguay. Entonces, nosotros pensamos en un teletrabajo parcial, no total, como un complemento necesario para poder dar ese concepto de sustancia al trabajo que se hace hacia el exterior o donde sea.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos los conceptos, los argumentos y los aportes que nos han proporcionado.

Se incorporará a la versión taquigráfica la propuesta de redacción del artículo que ustedes nos han traído para la creación del instituto.

SEÑOR LICIO.- Es importante destacar que esa propuesta de artículo es un borrador que ya fue presentado a nuestro regulador, es decir, al Área Zonas Francas y al Ministerio de Economía y Finanzas, para discutirlo con ellos. O sea que está abierto a conversaciones con el Ministerio.

SEÑOR PRESIDENTE.- Son pertinentes las aclaraciones.

Reiteramos el agradecimiento. Seguramente, en el futuro los volveremos a consultar con relación a este tema u a otro que esté vinculado con las zonas francas.

(Se retira la delegación de la Cámara de Zonas Francas del Uruguay)

——Tiene la palabra el señor Representante Jisdonian.

SEÑOR JISDONIAN.- Quisiera pedir el desarchivo de la Carpeta Nº 3111/18, relativa a una solicitud de una pensión graciable para la señora Susana Arlett Fernández del Puerto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se va a votar.

(Se vota)

——Cuatro por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

(Votan los señores Representantes presentes, Felipe Carballo, Pedro Jisdonian, Edward Silvera y Pablo Viana).

SEÑOR PRESIDENTE.- Se hará como fue decidido.

(Ingresa a sala una delegación de la Asociación de Inspectores de Trabajo del Uruguay, AITU)

——La Comisión tiene el agrado de recibir a las inspectoras Sandra Huidobro y Myriam Areco y al inspector Eduardo Fernández, representantes de la Asociación de Inspectores de Trabajo del Uruguay.

Hemos invitado a la AITU interesados en conocer su opinión, aporte y asesoramiento sobre el proyecto de ley de teletrabajo, que está a estudio de nuestra Comisión.

Cedemos la palabra a nuestros invitados

SEÑORA HUIDOBRO.- Yo soy inspectora en la parte de condiciones generales de trabajo: el área que controla lo relativo a la normativa laboral. Nuestro compañero Eduardo Fernández, se encarga del control de condiciones ambientales; o sea que creo que vamos a poder brindar una visión integral de lo que es la inspección.

Nuestra Asociación tiene una trayectoria de más de treinta años. Además de los cometidos normales para cualquier agrupación sindical, nuestra Asociación tiene un perfil social muy marcado en lo que refiere a normativa en el ambiente laboral. En este marco hemos realizado múltiples actividades. Desde hace ocho años realizamos congresos donde se tratan temas importantes y coyunturales. Y desde hace ya dos años nuestra Asociación está tratando el tema de las nuevas formas de trabajo: cuál es su efecto en el empleo y en qué condiciones se realizan. Obviamente, en la mesa estuvo el tema de qué implica el teletrabajo.

Este año se va a realizar el noveno congreso en diciembre, donde se va a trabajar, precisamente, el tema de la pandemia y qué va a pasar con las formas de trabajo: luego les haremos llegar la invitación formal. A estos congresos, además de la visión nuestra -que somos la gente que está en la cancha-, contamos con la presencia de colegas de otros países, por ejemplo, de España, de Brasil, de Perú, de gente de la academia -el profesor Raso es una de las personas que siempre asiste, así como también Rozenbaum-, de los sindicatos, la empresa y el gobierno. Creemos que la visión múltiple es la única manera de lograr soluciones.

Nuestra comparecencia está motivada porque están tratando este proyecto de ley, y tenemos algunos aportes vinculados con todo el articulado y otros con palabras dentro de los artículos.

El artículo 1º define el teletrabajo, y dice: *"[…] la prestación del trabajo, total o parcial, usando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación fuera del ámbito […]".* El uso del término *"preponderantemente"* queda abierto hacia una diversidad de otras actividades y, a nuestro entender, abre un paraguas muy grande y puede ser complicado. En general, en otras legislaciones están definidas específicamente aquellas tareas que se llevarán a cabo mediante el uso de sistemas informáticos o telemáticos. Digo esto porque acotar el teletrabajo a ese tipo de tareas va a permitir el control. Al hablar de *"preponderantemente"* se abre el paraguas y puede comprender otras actividades que quizás estén definidas de otra forma, por ejemplo, trabajo a distancia o a domicilio.

Entonces, amén de que el control sería más difícil, se estaría habilitando la posibilidad de exigir por parte de la empresa una cantidad de producto a obtener que sería imposible o muy difícil de controlar. Para que se vea lo ridículo que puede sonar esto, pongo como ejemplo concreto el caso de las textiles. Yo tengo trabajadoras que trabajan a destajo en su casa, por prendas, y en una zafra se les podría exigir que trabajen mucho más horas de las que corresponde. Esto también está vinculado también con el control del horario y de la jornada laboral que plantearemos después.

Entonces, nos parece que el término *"preponderantemente"* debería eliminarse, tanto en el artículo 1º como en el 4º.

SEÑOR FERNÁNDEZ.- El literal c) del artículo 3º dice: *"Igualdad. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y acceso a las mismas condiciones de trabajo que los trabajadores presenciales, salvo las que sean inherentes a la prestación*

del trabajo en forma presencial". La expresión *"salvo las que sean inherentes a la prestación del trabajo en forma presencial"* podría dejar afuera a los teletrabajadores de algunas compensaciones y primas, por ejemplo, la prima de presentismo por ir a trabajar todos los días en el horario que en algunos rubros de actividad está presente, lo que generaría conflictos a futuro y los correspondientes reclamos de sindicatos, gremios y demás, independientemente del problema en la liquidación del salario. También podrían quedar afuera de la formación y capacitación que les dan a quienes concurren al centro de trabajo.

Entonces, creemos que debería encontrarse otra reacción, más acotada de lo que se quiere dejar afuera. Para nosotros debería evitarse la expresión *"salvo las que sean inherentes a la prestación del trabajo en forma presencial"* y ser más taxativo o explícito en lo que no debería estar incluido para los teletrabajadores. Por ejemplo, la prima que se cobra por ir a trabajar presencialmente, también se debería cobrar por estar en el puesto de teletrabajo.

La formación y la capacitación es otro tema, porque a veces se da en la empresa, a través de un técnico contratado que dicta el curso allí. La idea es que no queden excluidos los teletrabajadores si esa capacitación se le proporciona solo a los que concurren a la empresa.

SEÑORA HUIDOBRO.- También proponemos que se cambie el texto del artículo 8º, que plantea que el teletrabajador está excluido del derecho de la limitación de la jornada diaria.

Esta norma, que ha sido definida como protrabajador, de alguna manera está excluyendo a un grupo de trabajadores -a aquellos que estarán vinculados al teletrabajo- de la ley que limita la jornada y, en consecuencia, de la ley de horas extra. Por eso, proponemos una redacción que si bien permita una flexibilidad de en qué momento se va a prestar el teletrabajo, limite la jornada laboral. Entonces, la redacción del artículo 8º quedaría así: *"Sin perjuicio de las leyes de limitación de la jornada, el teletrabajador podrá distribuir libremente la misma en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, la que no podrá superar el límite máximo de 44 y 48 horas semanales, según corresponda al tipo actividad y sin perjuicio del derecho al descanso y a la desconexión. De hacerlo, las horas trabajadas en más, se cobrarán de acuerdo a la Ley Nº 15.996. No obstante ello, cuando la actividad laboral así lo requiera, el empleador y el teletrabajador podrán convenir una jornada laboral con horario determinado. En los casos enumerados taxativamente en el Decreto 611 los topes mencionados no serán de aplicación".*

Este artículo 8º está vinculado con el artículo 9º, que dice: *"Las partes podrán establecer el sistema de registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas por el teletrabajador en la semana".* Necesariamente la redacción debe decir *"las partes deben establecer".* Debe haber un registro de asistencia, un registro de control, porque si no es imposible determinar en qué horario se trabajó, cuántas horas se trabajó en el día, cuántas horas se trabajó en la semana y mucho menos saber si hubo un exceso. Esta observación no parte de una cuestión económica, sino del efecto del exceso de trabajo en la salud del trabajador. Los problemas en los trabajos administrativos o de la gente que trabaja en computación son menos visibles, pero hay una cantidad de enfermedades emergentes que tienen que ver con el uso excesivo de la tecnología.

Yo misma he vivido la experiencia del teletrabajo y a veces te llaman a las 6, a las 7, a las 10, o a las 12 de la noche, y uno siempre tiene que estar ahí para contestar. Es decir, la famosa desconexión, no existe. Por eso, debe haber control y límite del horario laboral tiene que estar establecido.

SEÑORA ARECO.- Con respecto al artículo 8º, quiero recordar que la limitación de la jornada es un precepto constitucional y el pago de hora extra está consagrado en una ley de orden público, la Nº 15.996. Si un artículo establece específicamente que el teletrabajador está excluido, no podemos controlar si un trabajador hace diez, once o doce horas por día; no podemos controlar el pago de las horas extra.

Además, un trabajador y su empleador pueden negociar el formato de trabajo, por ejemplo, que un día trabaje diez horas y al otro día ocho, pero el trabajador es la parte más débil en esta negociación. Si la ley no especifica tácitamente esa limitación, será muy difícil para el trabajador hacerlo.

Por eso, entendemos que no estarían en igualdad de condiciones un teletrabajador que un trabajador presencial. Entonces, se está quitando derechos a los trabajadores en ese sentido. Por eso entendemos que la redacción adecuada debería establecer: *"sin perjuicio de las leyes limitantes".* El trabajador podrá distribuir sus horas de trabajo en la mañana o en la tarde, pero trabajará ocho horas en el día, más allá de las cuarenta y cuatro horas semanales.

Esto ya está pasando. Cuando existía la extensión de doce horas de trabajo, en los *shopping* había trabajadores que tenían jornadas de doce horas; algunas jornadas podían ser de seis, otras de cuatro, pero una jornada tenía que ser de doce horas, y la ley de horas extras establecía que no se podía trabajar más de ocho horas o nueve, si se redistribuye la jornada. Ahí había una limitante, porque el trabajador no elegía trabajar doce horas; lo obligaban porque tenía que cubrir esa jornada de doce horas, porque su compañero tenía que descansar. Estaba obligado. A veces se puede decir que se negoció las doce horas, pero otras no es por voluntad sino por imposición, máxime si se aprueba una norma que lo habilite.

Cuando hablamos del teletrabajo, siempre pensamos en el tema informático, pero se puede dar en otros casos. Por ejemplo, en una imprenta, el destajo que se puede hacer para descartonar algo. Hoy es un trabajo a domicilio, a façon -que se hizo siempre- y está regulado, pero el empresario podría decir que eso es teletrabajo y no limita la jornada. Por eso insistimos en la limitación de la jornada.

Es importante aclarar que vinimos a la Comisión por dos motivos: por estos artículos que determinan los nuevos derechos y obligaciones de los trabajadores y por cómo va a ser la inspección del trabajo para controlar la actividad de esos teletrabajadores, tema engorroso, porque estamos hablando de un domicilio. Por eso, necesitamos herramientas para poder hacer ese control.

En ese sentido, el artículo 11 dice: *"(Seguridad e Higiene Laboral).- El teletrabajo no eximirá al empleador de verificar la correcta aplicación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, a cuyos efectos podrá solicitar la intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social […]".* Este artículo, así como está redactado, hasta ese punto, solo da al empleador la posibilidad de solicitar a la inspección del Trabajo que vaya a controlar las condiciones laborales del trabajador en seguridad de salud, pero no al teletrabajador. Le da esa potestad solo y exclusivamente al empleador: lo dice específicamente. Es decir, el empleador le da todas las condiciones, las sillas adecuadas, el apoya pies y todo lo necesario para que el teletrabajador trabaje correctamente, o le da la plata para que compre todo ese equipamiento, y luego quiere que los inspectores veamos si el está usando ese equipo para defenderse de una eventual demanda por accidente laboral o por alguna enfermedad profesional. Sin embargo, el teletrabajador no tiene la potestad de solicitar a la inspección del Trabajo que vaya a constatar que no tiene los elementos de seguridad, porque no se los brindó el empleador.

El artículo 11 continúa después sigue diciendo: *"[…] a cuyos efectos podrá solicitar la intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social quien tendrá las facultades de fiscalización que le asigna la legislación vigente. Cuando la actividad laboral se realice en el domicilio del teletrabajador a falta de su consentimiento, la referida dependencia deberá solicitar judicialmente la inspección ocular del lugar".* Lo que se está diciendo es que si no tenemos el consentimiento del teletrabajador para entrar a su domicilio, no podemos ingresar si no es con una orden de allanamiento. En sí, no podemos entrar en ningún domicilio sin el consentimiento del dueño de casa o con una orden de allanamiento. La orden de allanamiento no procede en la noche, porque la Constitución de la República establece que ni con orden de allanamiento podemos ingresar en la noche a ningún domicilio. Ahora, veamos un ejemplo. Los trabajadores de Amazon en el Uruguay trabajan en la noche, porque trabajan con el horario de Estados Unidos. Ellos trabajan a partir de las 22 hasta las 4 de la mañana. Así que no tenemos cómo controlar a esos trabajadores, ni siquiera con orden de allanamiento, porque no podemos entrar en la noche a sus domicilios.

Por eso, proponemos que el artículo 11 diga: *"(Seguridad e Higiene Laboral).- El teletrabajo no eximirá al empleador de verificar la correcta aplicación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional y al empleado de cumplirlas, a cuyos efectos podrán"* -plural, así quedan ambas partes incluidas- *"solicitar la intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social quien tendrá las facultades de corroborar su cumplimiento. Cuando la actividad laboral se realice en el domicilio del teletrabajador se deberá establecer en el contrato mencionado en el artículo 5º la conformidad de las partes en otorgar a la Inspección General las facultades inspectivas análogas a las cumplidas en los centros de trabajo tradicionales. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinará por vía reglamentaria las condiciones de trabajo en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional aplicables a la modalidad de trabajo regulada por la presente ley".* Lo que estamos diciendo es que si en el contrato de trabajo se dispone que ambas partes están conformes de que nosotros inspeccionemos el local -que en este caso, es el domicilio- y nos dejan pasar, ya no tendríamos que ir con orden de allanamiento, sino que estaríamos habilitados por una norma que nos permitiría ingresar.

El Decreto 680, que nos rige, establece cuáles son las potestades y competencias de la inspección del Trabajo y dice que en aquellos lugares donde entendemos que hay trabajadores tenemos libre acceso en el día. Esto nos pasa cuando inspeccionamos servicio doméstico, siempre y cuando el dueño de casa nos permita ingresar.

Entonces, creemos que se nos deben dar las herramientas para controlar; quizás el horario o las horas extra se podrían controlar por la dirección IP de la computadora, accediendo para determinar cuántas horas estuvo conectado el trabajador y comprobando si generó horas extra o no. Estamos hablando de trabajos a través de la informática, pero podría darse el caso de alguien que cosa o que trabaje a destajo. Ahí sería más complicado. Es decir, los cometidos que se establezcan en la ley deberían ser más específicos para no habilitar las libres interpretaciones y para que nosotros tengamos la potestad de controlar.

SEÑORA HUIDOBRO.- Excepcionalmente, cuando no pudiéramos acceder al domicilio, por lo que fuera, se podría prever la opción de hacer un allanamiento, como sucede en el caso del servicio doméstico, pero es un caso extremo. En la generalidad, haríamos un procedimiento de rutina, donde habría un consentimiento de ambas partes al momento de firmar el contrato por el que se nos autorizan a ingresar a ese hogar. Así se abriría una brecha para controlar los trabajos que se hacen en otros horarios.

SEÑOR FERNÁNDEZ.- Como decía Myriam Areco, el control de nocturnidad se podría hacer si se dan las herramientas a la inspección del Trabajo para acceder a la

dirección IP y saber cuánto tiempo estuvo conectada, cuántos *click* se hicieron y demás. Tal vez la reglamentación pueda determinar cómo controlar el horario de trabajo en estos casos, así como lo hacemos en forma física o presencial en otras actividades.

El artículo 13 dice: *"(Accidentes laborales y enfermedades profesionales).- Serán aplicables a los teletrabajadores regulados por la presente ley, todas las disposiciones contenidas en la Ley Nº 16.074, de 10 de agosto de 1989".* Por tratarse de trabajo en un domicilio particular comúnmente categorizamos a los accidentes como accidentes domésticos. Ahora, queremos dejar claro de que un accidente de un teletrabajador en su domicilio particular no es un accidente doméstico, porque en ese caso, no va a tener la cobertura del Banco de Seguros del Estado. Si es accidente doméstico irá al Banco de Previsión Social para tratar su dolencia. Por eso, nos interesa que en este artículo quede claro que el accidente ocurrido en el domicilio del teletrabajador es un accidente laboral, y después se analizará si el horario del accidente -por llamadas a la emergencia móvil y demás- coincide o no con el horario dispuesto y acordado en el contrato laboral de teletrabajo o si hay una flexibilidad, siempre en beneficio del trabajador, para que se considere un accidente laboral. Es decir, se debe evitar que quede librado a los estudios jurídicos el catalogar a un accidente como doméstico y no laboral.

SEÑORA HUIDOBRO.- Por eso es fundamental en qué horario se hace el teletrabajo para determinar si un accidente ocurrió o no dentro del horario laboral.

Estuvimos analizando las leyes de teletrabajo que se aprobaron en España y en Chile y en ambos casos el régimen horario se mantiene, dejando claro que se respetan los límites de jornada laboral y el límite semanal.

SEÑOR JISDONIAN.- Todo lo que se regula en este proyecto parte del uso de una computadora o de tecnología de la información. Cualquier otra modalidad quedaría afuera y en ese caso seguiría rigiendo las normas para trabajo a domicilio como en el régimen anterior.

Uno de los aspectos más controversiales del proyecto es el de los accidentes de trabajo, porque es muy delgada la línea. Hoy se ponía el ejemplo de un accidente al preparar un café y sufrir una quemadura en el lugar de trabajo. En fin; la explicación que dieron los inspectores está buena, porque se tendría en cuenta el horario del accidente. Este es un tema importante porque sabemos las dificultades que podrían enfrentar un trabajador en caso de quedar fuera de la seguridad social.

SEÑOR GERHARD.- Agradecemos a la delegación su presencia y los aportes que han hecho a todas las inquietudes que se fueron planteando en el correr de estas cuatro horas.

Tengo una inquietud -quizás la sobrevolaron, pero quisiera escuchar más reflexiones al respecto- que tiene que ver con que la intimidad del teletrabajador puede estar un poco en colisión con la revisación de la productividad, sobre todo en la hipótesis que maneja esta ley, que es que los equipamientos los pone el teletrabajador, porque, entonces, no es que tengo dos computadoras y queda bien claro cuál es la personal y cuál es la del trabajo. En algunos casos, los teletrabajadores usan una plataforma, por lo que su productividad queda allí y el trabajo está bien delimitado, pero ¿cuáles podrían ser las formas de evaluar el trabajo, en el caso de que haya alguna disconformidad sobre el volumen, sin invadir la intimidad, sin tener que revisarle toda la computadora del teletrabajador? Hay algunos programas que ofrecen revisarlo a distancia como el *"TeamViewer"* o cosas así, pero en realidad el manejo es en toda la computadora y no necesariamente en una carpeta. Me gustaría escuchar sus reflexiones al respecto.

Gracias.

SEÑOR FERNÁNDEZ.- Se procedería de la misma forma en que se controla a los docentes que están en la actividad del campo virtual, que dan clases a distancia y demás. A los docentes se los controla porque ingresan a una plataforma específica de trabajo, en este caso, una plataforma educativa. Habría que ver si existe una plataforma que la empresa pueda utilizar, que no sea un ícono en el escritorio del trabajador que implique que para ver si entró, tenga que revisar toda la computadora y demás. Estamos de acuerdo con que la intimidad hay que preservarla siempre. Definir de qué manera se ingresa o se hace el teletrabajo, o a partir de qué plataforma, sería lo más seguro y lo más concreto para hacer. No sé si sería una plataforma general o que cada empresa pueda armar su propio sistema de trabajo o teletrabajo y que el trabajador entre a través de una VPN en el sitio de la empresa y trabaje desde su casa, pero en el servidor de la empresa. Entonces ¿qué vamos a controlar? Vamos a controlar el servidor de la empresa y no la máquina del teletrabajador. Quizás esa sería una buena herramienta. Tal vez dejarlo explícito en algún lugar sería lo mejor. Después el empresario puede decidir hacerlo de tal o cual manera, organizar un poco más cómo acceder, cómo y en dónde trabajar: en el servidor de la empresa o en el sistema que tenga. Quizás darle al trabajador una VPN, que es una IP segura, para que pueda trabajar con los elementos de la empresa sería la mejor manera, porque ni el empresario ni nosotros tendríamos que ir a controlar la máquina del trabajador, sino que controlaríamos, como hacemos ahora, toda la información de la empresa.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos su aporte, que fue muy bueno. Mencionaron varios artículos respecto a los cuales hasta el momento no habíamos tenido una contribución. Es importante incorporar a la versión taquigráfica estos artículos a los que hicieron mención. Nuevamente les agradecemos por su aporte, y seguramente los vamos a estar consultando más adelante en relación a este tema y a algunos otros.

SEÑORA HUIDOBRO.- Les recuerdo que en el carpetín está solo la modificación de los dos artículos que son globales. Me gustaría remarcar lo de sacar el *"preponderantemente".* Estamos alineados en cuanto a la idea, que en general nos parece fundamental, y sería bueno hacer obligatorio el registro del horario para su control.

Nuevamente los invitamos para nuestro congreso -luego les llegarán las invitaciones- porque realmente allí se generan debates muy interesantes y han surgido aportes que luego hemos hecho: algunos fueron tenidos en cuenta; otros no. Nos parece importante ese espacio donde están todas las visiones.

SEÑOR PRESIDENTE.- Muchas gracias por su comparecencia. Cuenten con nosotros.

Se levanta la reunión.

